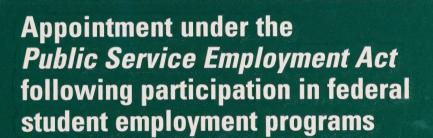
Public Service Commission of Canada

CA1 CS -2008 A67





A statistical study by the Public Service Commission of Canada

October 2008



Public Service Commission of Canada 300 Laurier Avenue West Ottawa, Ontario K1A 0M7 Canada

Information: 613-992-9562 Facsimile: 613-992-9352

This paper is also available on our Web site at www.psc-cfp.gc.ca

Cat. No. SC3-136/2008 ISBN 978-0-662-05942-4

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Public Service Commission of Canada, 2008

#### Errata

P. 9, Figure 1: the colours in the legend should be reversed; the scale on the left should read "2 000, 4 000, 6 000, 8 000, 10 000, 12 000".

P. 17, Figure 8: the scale on the left should read "1 000, 2 000, 3 000".

#### Errata

- p. 10, Graphique 1: les couleurs de la légende doivent être inversées; l'échelle de gauche devrait se lire comme suit : « 2 000, 4 000, 6 000, 8 000, 10 000, 12 000 ».
- p. 18, Graphique 8 : l'échelle de gauche devrait se lire comme suit : « 1 000, 2 000, 3 000 ».
- p. 24, Graphique 10 : les couleurs des légendes « D'un emploi étudiant à un emploi pour une durée déterminée » et « D'un emploi étudiant à un emploi pour une période indéterminée » doivent être inversées.
- p. 25, Graphique 11 : les couleurs des légendes « D'un emploi étudiant à un emploi pour une durée déterminée » et « D'un emploi étudiant à un emploi pour une période indéterminée » doivent être inversées.



Appointment under the Public Service Employment Act following participation in federal student employment programs

A statistical study by the Public Service Commission of Canada

October 2008

Digitized by the Internet Archive in 2022 with funding from University of Toronto

# **Table of Contents**

Highlights4
Introduction
The role of the Public Service Commission of Canada in staffing
Background5
About the study
Objective
Data source
CO-OP and FSWEP hiring trends
Main employers
Regions
Age, gender and first official language12
Duration of student employment
Study findings
Twenty-three percent of students were subsequently employed under the <i>Public Service Employment Act</i>
Students were increasingly being appointed directly to indeterminate positions14
Appointment under the <i>Public Service Employment Act</i> was more likely for students in medium and small organizations
Casual employment was observed in more than one third of employment spells with appointment under the <i>Public Service Employment Act</i>
The largest proportion of appointments under the <i>Public Service</i> Employment Act was to the Administrative and Foreign Service category17
Greater occurrence of appointment under the <i>Public Service Employment</i> Act existed in the National Capital Region
First official language and gender differences were observed in the National Capital Region
Most first appointments under the <i>Public Service Employment Act</i> occurred within one year of the end of the student employment
Former students made up an increasing proportion of recruits24
Concluding remarks25
Study team

# **Appendices**

	Appendix 1: Glossary	
	Appendix 2: Categories and occupational groups	. 28
	Appendix 3: Organization size	30
	Appendix 4: First appointment under the PSEA 1997-1998	00
	through 2004-2005 – groups	. 33
	<b>Appendix 5</b> : Student employment and subsequent appointment under the PSEA – 1997-1998 through 2004-2005 – organizations	. 35
	<b>Appendix 6:</b> Student employment and subsequent appointment under the PSEA – 1997-1998 through 2004-2005 – geographic area	. 38
	Appendix 7: Proportion of student employment spells with appointment under the PSEA to total term and indeterminate recruitment – 1999-2000 through 2004-2005 – organization	. 39
Lis	et of figures	
	<b>Figure 1</b> : Student hires 1997-1998 through 2007-2008	9
	Figure 2: Student hires relative to the indeterminate workforce —	
	1997-1998 through 2007-2008	. 10
	Figure 3: Main employers – Distribution of student hires by employment program – 1997-1998 through 2004-2005	. 11
	Figure 4: Main employers – CO-OP and FSWEP hires relative to the indeterminate workforce – 1997-1998 through 2004-2005	. 11
	Figure 5: Subsequent appointment under the PSEA by starting year of student employment – 1997-1998 through 2004-2005, as of March 2008	
	Figure 6: Subsequent appointment under the PSEA –	
	1997-1998 through 2004-2005, as of March 2008	. 14
	Figure 7: First appointment under the PSEA — 1997-1998 through 2004-2005, as of March 2008	. 15
	Figure 8: Occupational category of first appointment	
	under the PSEA by student employment program — 1997-1998 through 2004-2005, as of March 2008	. 17
	Figure 9: Occupational category of first appointment under the PSEA — 1997-1998 through 2004-2005, as of March 2008	. 18
	Figure 10: Subsequent hire under the PSEA by region of first student hire, as of March 2008	
	Figure 11: Subsequent appointment under the PSEA –	man the
	Region and first official language group (FOL), as of March 2008	. 23

## List of tables

Table 1: First appointment under the PSEA by organization size,	
as of March 2008	16
Table 2: First appointment under the PSEA to the Administrative	
and Foreign Service category, as of March 2008	19
Table 3: First appointment under the PSEA to the Scientific	
and Professional category, as of March 2008	20

# Highlights

Students are an important source of recruitment for the federal public service. Three student employment programs – the Federal Student Work Experience Program (FSWEP), the Co-operative Education and Internship Program (CO-OP) and the Research Affiliate Program (RAP) – provide students with valuable work experience. Given the investment made in students, there is considerable interest in employing them following their graduation.

Students hired under student employment programs between April 1997 and March 2005 were followed through to March 2008 to determine what proportion of them were subsequently appointed under the *Public Service Employment Act* (PSEA). A descriptive analysis of these appointments is provided based on other significant variables, such as region and organization. The main findings of the study are as follows:

- Twenty-three percent of the 52 901 periods of student employment identified in the study ended with an appointment to a specified-period (term) or an indeterminate (permanent) position. A majority of students (74%) were appointed to an indeterminate position, either directly or following employment as a term employee.
- The majority (73%) of first appointments under the PSEA occurred within one year from the end of the student employment.
- Most (70%) appointments under the PSEA were to the same organization that initially hired the student.
- First appointment under the PSEA was most often to the Administrative and Foreign Service (41%) and Administrative Support (25%) categories.
- Subsequent appointment of students under the PSEA was more likely in the National Capital Region (NCR) [32%] than in the regions outside the NCR (16%).
- A difference between language groups was observed in the NCR. Among the students with English as first official language, 28% were appointed under the PSEA; the rate was 40% for students whose first official language was French.
- Overall, 14% of students experienced a period of casual employment subsequent to being hired as a student. Among those who were subsequently appointed under the PSEA (23%), the proportion who experienced a period of casual employment subsequent to being hired as a student was considerably higher (37%).
- The percentage of total term and indeterminate recruitment represented by former students was up over the start of the study period, from 7% in 1999-2000 to 9% in 2004-2005.

### Introduction

# The role of the Public Service Commission of Canada in staffing

The Public Service Commission of Canada (PSC) is an independent agency reporting to Parliament, mandated to safeguard the integrity of the public service staffing system and the political neutrality of the public service. In addition, the PSC recruits qualified Canadians from across the country. The PSC develops policies to ensure that appointments respect both the core appointment values of merit and non-partisanship and the guiding values of fairness, transparency, access and representativeness. The PSC conducts audits, studies and investigations to confirm the effectiveness of, and to make improvements to, the staffing system.

### Background

The PSC administers three student programs that offer temporary employment to students during their academic studies. These are the Federal Student Work Experience Program (FSWEP), the Co-operative Education and Internship Program (CO-OP) and the Research Affiliate Program (RAP).

FSWEP is the primary vehicle through which federal organizations recruit students for student jobs each year. FSWEP gives full-time secondary school, CEGEP, college, technical institute and university students the opportunity to learn about the federal government and to gain valuable experience while developing and improving their employability skills. In order to be considered, candidates must be secondary or post-secondary students with full-time status in an accredited institution and at least the minimum age to work in the province or territory in which the job exists. They must also be returning to full-time studies during the next academic term. Part-time students who are recognized by their academic institution as having a disability are also eligible to apply.

Students interested in FSWEP apply to the program through a computerized national inventory, in which they indicate their geographic areas of availability, location, educational level and field of study. Once they have registered, they can be considered for a wide variety of student positions in hiring organizations across Canada. The PSC refers candidates to organizations using an algorithm to search the FSWEP inventory and randomly generate a list of students who meet the search criteria. Organizations appoint the candidate(s) who best meet their needs from among those referred.

CO-OP within the public service provides post-secondary students with the relevant and practical work experience they need to fulfill the requirements of their academic program.

The PSC has the sole authority to approve co-operative educational programs from which managers in the public service of Canada may recruit students. To be approved, the programs must have work experience as a mandatory requirement for graduation. The PSC has approved nearly 2 500 university and college programs across Canada. An organization wishing to hire a CO-OP student informs the CO-OP co-ordinators of the academic institutions from which it is seeking potential participants; they, in turn, normally post a notice of a CO-OP job opportunity for students at their institution.

The RAP recruits post-secondary students who require experience in applied research as part of their academic studies. The RAP matches students with ongoing research projects in federal government facilities. Federal organizations post specific research positions on the RAP Web site year round. To be considered, the applicants must be students as defined in the Treasury Board of Canada *Student Employment Policy*. The RAP started out as part of FSWEP and became a separate student employment program in January 2005. Consequently, no separate analysis was performed for RAP participants.

Although the focus has been on providing students with much-needed work experience, students have long been recognized as valuable potential recruits with the advantage of prior experience in the public service. In 1998, a mechanism was introduced to facilitate the appointment under the PSEA of former students. "Student bridging" allows organizations to hire former students, provided that they are qualified and have completed their program of study within a defined eligibility period. The eligibility period was 12 months for the period under study. Data on the use of student bridging are not captured in the PSC central data holdings.

# About the study

#### Objective

The objective of the study is to determine what proportion of former students became employed under the *Public Service Employment Act* (PSEA) and to describe other significant trends about these appointments.

#### Data source

The data for the study were taken from the Public Service Commission's Job-based Analytical Information System (JAIS). All information held in JAIS is based on data extracted from the Incumbent file, which is a snapshot of the broader public service pay system managed by Public Works and Government Services Canada. The core of the JAIS data is made up of information on the substantive positions held by employees between April 1990 and the present.

The analysis is based on 51 971 students employed between April 1997 and March 2005. Subsequent employment for these students was followed through to March 2008. Only organizations currently subject to the PSEA are included.

### Approach

The focus of the study is on subsequent employment under the PSEA (i.e. specified-period [term] and indeterminate [permanent] appointments). Employment as a student may be followed by periods of employment as a casual worker, a term employee, an employee in an organization not covered by the PSEA, an indeterminate employee or any combination thereof.

In order to organize the sequence of staffing events, the concept of an "employment spell" is defined. Student employment spells start with an initial student hire and end if there is no subsequent employment for more than three years or if an appointment is made to a term or to an indeterminate position. The three-year allowance for a break in service reflects the fact that CO-OP and FSWEP participants are employed while registered as full-time students. Therefore, subsequent employment under the PSEA may be preceded by a lengthy break in service. Employment occurring after a break in service of more than three years is not considered related to the initial student appointment. In total, there were 52 901 employment spells identified for the 51 971 students in the study.

Employment spells are categorized as follows:

- no subsequent appointment under the PSEA;
- student to term;
- student to indeterminate; and
- student to term to indeterminate.

If a student changed programs in subsequent work terms from CO-OP to FSWEP or vice versa, the last program registration was assigned to the employment spell. However, the start date for the employment spell remains unchanged and corresponds to the date of the first student hire. Seven percent of the student employment spells identified for the study involved a change of program.

In the federal public service, occupations and positions are described in broad terms by the occupational classification standards. For student employment under the CO-OP and FSWEP programs, there is no requirement that the jobs reflect standard occupational group and classification levels. Therefore, details regarding the nature of the work performed by the student during their CO-OP or FSWEP work term are unavailable.

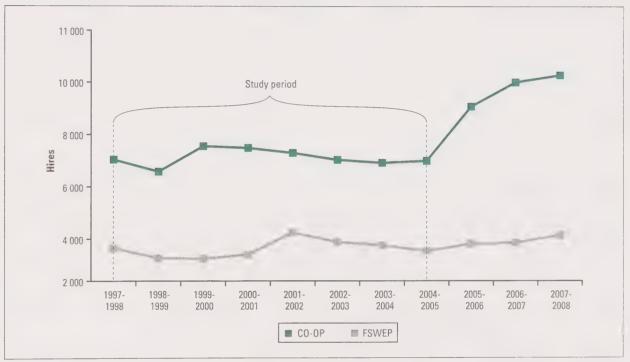
Employment equity data, other than for women, are not collected in a consistent manner from participants in the CO-OP and FSWEP programs. Therefore, analysis by employment equity designated groups is not possible.

# **CO-OP** and **FSWEP** hiring trends

The CO-OP and FSWEP employment programs averaged 10 000 hires a year over the 1997-1998 to 2004-2005 period. One third of the hires were to CO-OP; two thirds to FSWEP. As shown in **Figure 1**, CO-OP and FSWEP employment levels were stable over the study period. Starting in 2005-2006, the number of student hires increased, particularly for FSWEP.

Student hiring has a strong seasonal pattern. Students are hired between January and June: 29% of CO-OP appointments started in January and 34% in May, while 71% of FSWEP appointments occurred between April and June.

Figure 1: Student hires 1997-1998 through 2007-2008

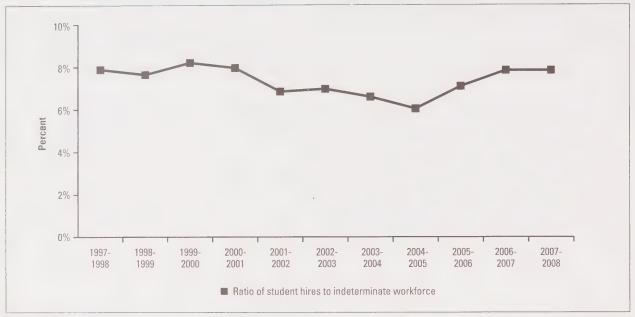


Source: Job-based Analytical Information System (JAIS)

Note: Research Affiliate Program (RAP) participants are included in FSWEP counts.

The ratio of student hires to the size of the indeterminate workforce is an indication of the extent to which organizations use the student employment programs. Total CO-OP and FSWEP hires relative to the indeterminate population at fiscal year end declined slightly from 2001-2002 through 2004-2005 but otherwise were at or near the 8% level. (See **Figure 2**.)

Figure 2: Student hires relative to the indeterminate workforce – 1997-1998 through 2007-2008



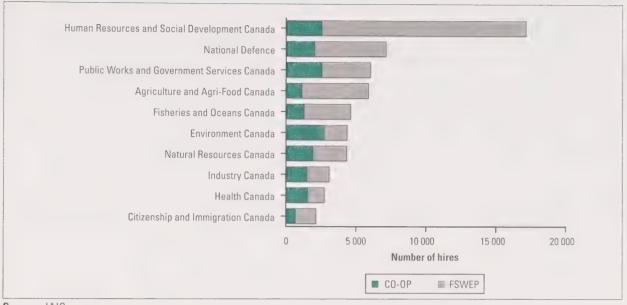
PSC population files

## Main employers

Ten organizations accounted for 72% of student hires over the study period: Human Resources and Social Development Canada had the largest share of student hires (22%), followed by National Defence (9%); Public Works and Government Services Canada (8%); Agriculture and Agri-Food Canada (7%); Fisheries and Oceans Canada (6%); Environment Canada (5%); Natural Resources Canada (5%); Industry Canada (4%); Health Canada (3%); and Citizenship and Immigration Canada (3%).

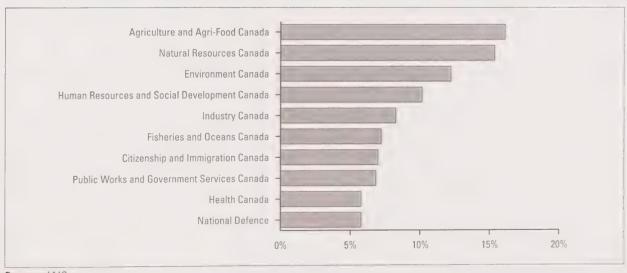
Figure 3 shows the distribution of CO-OP and FSWEP hires for these main employers. Environment Canada and Health Canada hired more CO-OP than FSWEP students, at 63% and 56%, respectively. The FSWEP share was greater at Human Resources and Social Development Canada (85%); Agriculture and Agri-Food Canada (81%); Fisheries and Oceans Canada (72%); National Defence (71%); Citizenship and Immigration Canada (68%); Public Works and Government Services Canada (58%); Natural Resources Canada (56%); and Industry Canada (52%).

Figure 3: Main employers – Distribution of student hires by employment program – 1997-1998 through 2004-2005



The ratio of student hires to the size of the indeterminate workforce for the main employers is shown in **Figure 4** below. Student hires over the study period averaged 16% of Agriculture and Agri-Food Canada's indeterminate workforce. Next was Natural Resources Canada (15%) and Environment Canada (12%); the proportions for the other main employers were 10% or less.

**Figure 4:** Main employers – CO-OP and FSWEP hires relative to the indeterminate workforce – 1997-1998 through 2004-2005



Source: JAIS

PSC population files

### Regions

Overall, 41% of the student hiring activity occurred in the National Capital Region (NCR). This proportion is similar to the proportion of the public service employee population employed in the NCR. Student hiring in the regions outside the NCR was distributed as follows: 13% in the Quebec region not including the NCR; 13% in Ontario not including the NCR; 12% in the Atlantic region; 7% in British Columbia and Yukon; 7% in Alberta, Northwest Territories and Nunavut; and 7% in Manitoba and Saskatchewan.

Within the NCR, 53% of student hires were FSWEP participants. In the regions, hires under FSWEP represented 74% or more of the student hires in each year of the study.

CO-OP and FSWEP participants in the NCR worked an average of 111 calendar days. Outside the NCR, the average duration of CO-OP employment was 117 calendar days, and 108 calendar days for FSWEP employment.

### Age, gender and first official language

The median age for both CO-OP and FSWEP participants was 21 years. Women accounted for 55% of hires overall, although their share of hires grew from 54% in 1997-1998 to 58% in 2004-2005. By program, women generally represented a smaller percentage (47%) of CO-OP participants and a larger share (59%) of FSWEP participants. The first official language was English for 72% of the student hires over the period.

## Duration of student employment

There was no difference by program in the duration of student employment: CO OP students worked an average of 111 calendar days and FSWEP students worked an average of 110 calendar days. Among the main employers, the CO-OP students at Environment Canada worked longer, averaging 117 calendar days; FSWEP students at National Defence worked an average of 90 calendar days, whereas, at Environment Canada and Agriculture and Agri-Food Canada, the duration was 117 calendar days.

One third of students had more than one CO-OP or FSWEP assignment.

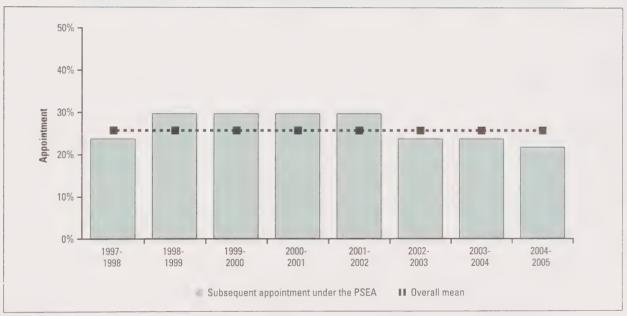
<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> The proportion of the public service population in the NCR averaged 40% over the study period.

# **Study findings**

## Twenty-three percent of students were subsequently employed under the Public Service Employment Act

As of March 2008, 11 887 (23%) of all students had been appointed under the PSEA as either term or indeterminate employees. Students in CO-OP and FSWEP were appointed under the PSEA in similar proportions: CO-OP (21%) and FSWEP (23%). **Figure 5** below gives the subsequent appointment rate by starting year of CO-OP or FSWEP employment. The proportion subsequently appointed under the PSEA appears stable over the period.

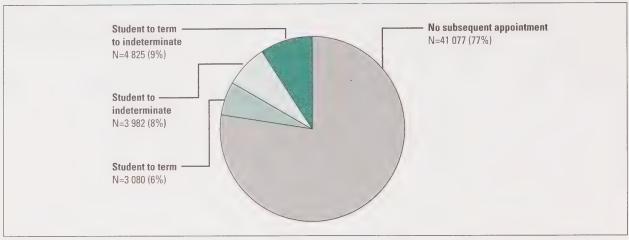
**Figure 5:** Subsequent appointment under the PSEA by starting year of student employment – 1997-1998 through 2004-2005, as of March 2008



Source: JAIS

As shown in **Figure 6** below, there were 3 080 (6%) student-to-term transitions; 3 982 (8%) student-to-indeterminate transitions; and 4 825 (9%) students appointed to an indeterminate position following employment as a term. Seventy seven percent of students were not appointed under the PSEA.

Figure 6: Subsequent appointment under the PSEA – 1997-1998 through 2004-2005, as of March 2008

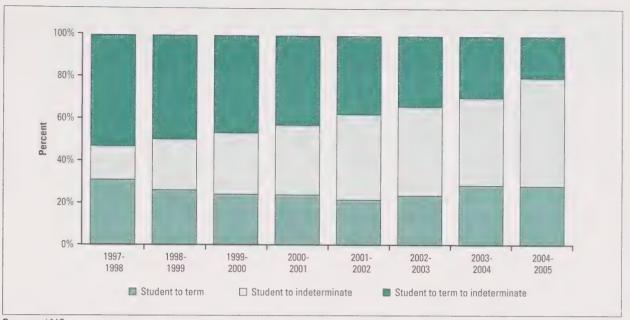


# Students were increasingly being appointed directly to indeterminate positions

Appointment to an indeterminate position, either directly or following employment as a term, was observed for a majority (74%) of the 11 887 students with appointment under the PSEA. For slightly more than half (55%) of these students, indeterminate employment followed a period of term employment. For the remainder (45%), their first appointment under the PSEA was to an indeterminate position.

An increasing proportion of first appointments under the PSEA are to indeterminate positions. Sixteen percent of employment spells starting in 1997-1998 were of the student-to-indeterminate type; by 2004-2005, the proportion was 52%.

Figure 7: First appointment under the PSEA – 1997-1998 through 2004-2005, as of March 2008



# Appointment under the *Public Service Employment Act* was more likely for students in medium and small organizations

The number and percentage of students appointed under the PSEA for all organizations appear in **Appendix 5**. Appointments under the PSEA to the same organization represented 16% of all 52 901 employment spells; another 7% of students were appointed under the PSEA to a different organization.

The large organizations<sup>2</sup> in the study represent 90% of all observations and account for the overall trends. On average, 22% of the students in large organizations were later appointed under the PSEA; 16% to the same organization that hired them; and another 6% to other organizations.

As shown in **Table 1** below, a significantly higher proportion of students in medium and small organizations go on to employment under the PSEA: for medium organizations, 29% of students were appointed (16% to the same organization and 13% to another); in small organizations, 37% of students were appointed (22% to the same organization and 15% to another).

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> A large organization employs more than 2 000 employees, a medium organization between 351 and 2 000 employees and a small organization 350 or fewer employees. A listing by organization is provided in Appendix 5. Note that several organizations (the Canada Border Services Agency, Public Safety Canada, the Public Health Agency of Canada and the Canada School of Public Service) were established toward the end of the study and follow-up period.

**Table 1:** First appointment under the PSEA by organization size, as of March 2008

Organization size	Appointed un original or	nder PSEA to ganization		under PSEA organization	Total appointments under the PSEA	
	, M	%.	N.	the many the state of the state	N	- 8
Large	7 385	16	2 908	6	10 293	22
Medium	739	16	604	13	1 343	29
Small	148	22	103	15	251	37
Total appointments under the PSEA	8 272	16	3 615	7	11 887	23

# Casual employment was observed in more than one third of employment spells with appointment under the *Public Service Employment Act*<sup>3</sup>

Overall, 14% of students experienced a period of casual employment subsequent to being hired as a student. Among those who were subsequently appointed under the PSEA (23%) the proportion who experienced a period of casual employment subsequent to being hired as a student is considerably higher (37%).

Employment as a casual worker prior to appointment under the PSEA was slightly higher among CO-OP participants (41%) than for FSWEP participants (35%). The proportion of spells ending in appointment under the PSEA that included a period of casual employment increased over the study period, from 30% for spells starting in 1997-1998 to 45% by 2004-2005.

Typically, casual employment occurred immediately prior to the first appointment under the PSEA. No break in service was observed for two thirds (67%) of these appointments.

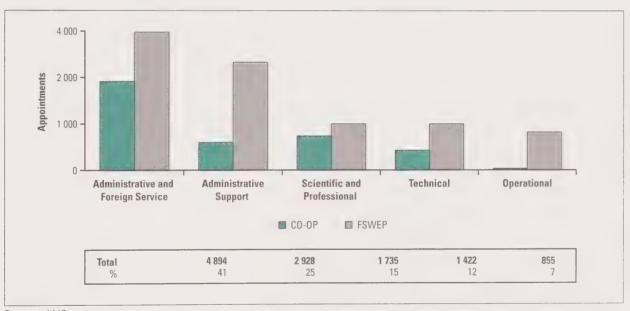
<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Periods of casual employment are ignored in classifying an employment spell, but periods of casual employment can be identified in the data. These additional data are used in this section.

# The largest proportion of appointments under the *Public Service Employment Act* was to the Administrative and Foreign Service category

First appointment under the PSEA occurred most often in the Administrative and Foreign Service (41%) and the Administrative Support (25%) categories. The percentage for the other categories ranged from 7% to 15%. (See **Figure 8**.)

The distribution differed slightly by program. The greatest share of first appointments under the PSEA was in the Administrative and Foreign Service category for both CO-OP (51%) and FSWEP (37%) participants. For CO-OP students, the Scientific and Professional category was next, with 20% of appointments. Twenty-nine percent of FSWEP students moved on to the Administrative Support category.

**Figure 8:** Occupational category of first appointment under the PSEA by student employment program – 1997-1998 through 2004-2005, as of March 2008

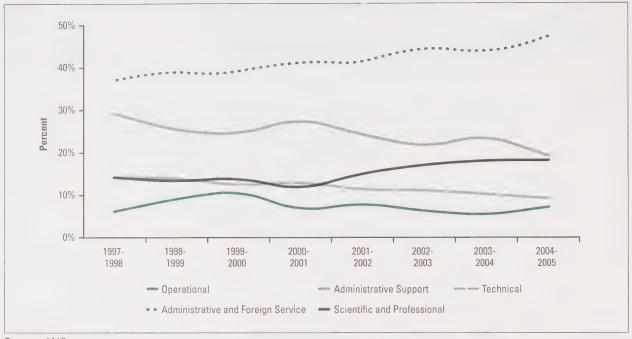


Source: JAIS

Note: Unassigned category not shown (53 observations).

Over the study period, the proportion of first appointments under the PSEA in the Administrative and Foreign Service category increased from 37% to 47%; first appointments to the Administrative Support category moved in the opposite direction, from 29% in 1997-1998 to 19% by 2004-2005. (See **Figure 9**.)

Figure 9: Occupational category of first appointment under the PSEA – 1997-1998 through 2004-2005, as of March 2008



The following sections discuss selected groups within the occupational categories. The groups discussed below had a minimum of 100 or more appointments. **Appendix 4** provides the distribution for all groups.

#### Selected groups - Administrative and Foreign Service category

The 4 894 appointments to the Administrative and Foreign Service category accounted for 41% of all subsequent appointments of students under the PSEA. The distribution is given in **Table 2**: 19% student to term, 39% student to indeterminate and 42% student to term to indeterminate. Three groups – Computer Systems Administration (CS), Program Administration (PM) and Administrative Services (AS) – represented 70% of the appointments for the category.

Appointment to an indeterminate position, either directly or following employment as a term, was 81% for the Administrative and Foreign Service category. Groups within this category with a higher proportion than this were Financial Administration (FI - 94%), Personnel Administration (PE - 91%) and Commerce (CO - 83%).

Some 41% of employment spells in the Administrative and Foreign Service category included casual appointment, which is slightly higher than the overall average (37%). The proportion with casual appointment was higher than 41% for the following five groups: Information Services (IS – 52%); Administrative Services (AS – 49%); Financial Administration (FI – 45%); Program Administration (PM – 43%); and Personnel Administration (PE – 43%).

**Table 2:** First appointment under the PSEA to the Administrative and Foreign Service category, as of March 2008

First appointment under the PSEA – group	Student to term		Student to indeterminate		Student to term to indeterminate		Total	Percentage of total appointments under the PSEA
	N	7/0	N	3/4	N	%	N	
Administrative Services (AS)	188	23	332	41	299	37	819	7
Commerce (CO)	35	16	101	45	89	40	225	2
Computer Systems Administration (CS)	304	21	354	24	809	55	1 467	12
Financial Administration (FI)	17	6	202	68	77	26	296	2
Information Services (IS)	92	22	152	37	167	41	411	3
Personnel Administration (PE)	15	9	119	68	41	23	175	1
Program Administration (PM)	249	22	393	34	516	45	1 158	10
Translation (TR)	1	1	128	93	8	6	137	1
Other groups in the Administrative and Foreign Service category	27	13	144	70	35	17	206	2
All Administrative and Foreign Service	928	19	1 925	39	2 041	42	4 894	41

#### Selected groups – Scientific and Professional category

The 1 735 appointments to the Scientific and Professional category accounted for 15% of appointments under the PSEA. The distribution is given in **Table 3**: 18% student to term; 47% student to indeterminate; and 35% student to term to indeterminate. Four groups represent a majority (77%) of the 1 735 appointments to the category: Biological Sciences (BI), Economics, Sociology and Statistics (ES), Engineering and Land Surveying (EN) and Physical Sciences (PC).

The proportion of appointments to an indeterminate position, either directly or following employment as a term, was 82% for the Scientific and Professional category. This result is influenced by the characteristics of the ES group, which accounted for almost half (45%) of the observations for the category. Of the 776 students appointed to the ES group, 91% were appointed to an indeterminate position.

At 38%, the proportion of appointments to the Scientific and Professional category that were preceded by casual employment is similar to the overall average (37%). Groups in this category

exceeding this average are Physical Sciences (48%), Biological Sciences (43%) and Economics, Sociology and Statistics (41%).

As illustrated in **Figure 9**, at the start of the study period, the Scientific and Professional category accounted for 14% of subsequent appointments under the PSEA. By fiscal year 2004-2005, the proportion was 18%.

Table 3: First appointment under the PSEA to the Scientific and Professional category, as of March 2008

First appointment under the PSEA – group	Student to term		Student to indeterminate		Student to term to indeterminate		Total	Percentage of total appointments under the PSEA
and the second s	N	%	N	76	N	Fle	N	
Biological Sciences (BI)	29	26	38	35	43	39	110	1
Economics, Sociology and Statistics (ES)	69	9	489	63	218	28	776	7
Engineering and Land Surveying (EN)	50	27	68	36	70	37	188	2
Physical Sciences (PC)	91	35	57	22	109	42	257	2
Other groups in the Scientific and Professional category	69	17	168	42	167	41	404	3
All Scientific and Professional	308	18	820	47	607	35	1 735	15

Source: JAIS

#### Selected groups – Administrative Support category

The 2 928 appointments to the Administrative Support category represented 25% of all appointments under the PSEA. They were distributed as follows: 40% student to term; 12% student to indeterminate; and 48% student to term to indeterminate. The 2 821 appointments to the CR group accounted for 96% of the appointments to the category and 24% of all appointments under the PSEA.

Thirty-eight percent of appointments under the PSEA were preceded by casual employment, which is close to the overall average (37%). The Administrative Support category had the lowest proportion of students appointed to an indeterminate position (60%).

The term-to-indeterminate transition for the 1 412 student-to-term-to-indeterminate spells involved a change of category in 43% of the observations. Most (36%) were to the Administrative and Foreign Service category, with the balance split between the Technical (4%) and Scientific and Professional (3%) categories.

#### Selected groups - Other categories

Engineering and Scientific Support (EG), General Technical (GT) and Social Science Support (SI) groups represented 87% of the 1 422 appointments to the Technical category. There was an even distribution by spell type: student to term, 32%; student to indeterminate, 32%; and student to term to indeterminate, 36%. Casual appointment was observed prior to appointment under the PSEA in 36% of cases, close to the overall average (37%).

The term-to-indeterminate transition for the 512 student-to-term-to-indeterminate spells involved a change of category in 28% of the observations. Almost all of these second transitions were to the Administrative and Foreign Service and Scientific and Professional categories.

At the start of the study period, the Technical category accounted for 13% of the appointments under the PSEA. By 2004-2005, the proportion was 9%.

Two groups, Correction (CX) and General Labour and Trades (GL), represented 88% of the appointments to the Operational category. Almost all of the students appointed to the CX group (98%) were appointed to an indeterminate position; the proportion for the General Labour group was 22%. Relatively few appointments in this category (15%) involved a prior casual appointment.

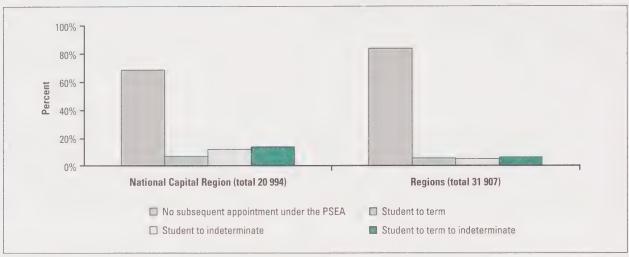
## Greater occurrence of appointment under the *Public Service Employment* Act existed in the National Capital Region

Overall, 40% of employment spells occurred in the National Capital Region (NCR). This figure is consistent with the distribution of the public service workforce (indeterminate, term, casual and student employees) in the NCR, which averaged 40% over the study period. However, a student working in the NCR was more likely to be appointed under the PSEA: 32% of the students in the NCR were appointed under the PSEA, compared with 16% in the regions (Figure 10).

Subsequent appointment of students by geographic area (province/territory) is provided in **Appendix 6.** Proportions for appointment under the PSEA outside the NCR ranged from 12% (Northwest Territories, Nunavut) to 25% (Alberta). Generally, students remained in the region in which they were first employed; a change of region occurred for 5% of the appointments.

The youngest students, those under 20 years of age at the start of their CO-OP or FSWEP employment, represented 20% of the observations. Overall, 14% of these students were appointed under the PSEA. In the NCR, students in this age bracket were appointed at a rate of 24%; in the regions, the rate was 9%.

Figure 10: Subsequent hire under the PSEA by region of first student hire, as of March 2008

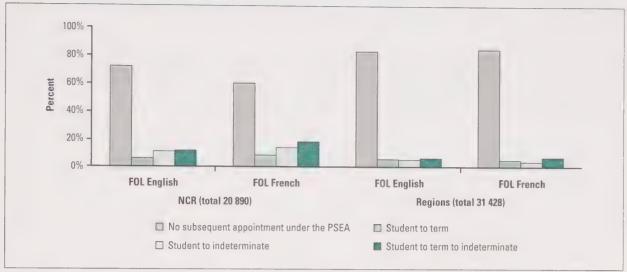


# First official language and gender differences were observed in the National Capital Region

The breakdown by first official language for students over the study period was 74% English and 26% French. Their subsequent rate of appointment under the PSEA was 21% and 27%, respectively.

As shown in **Figure 11**, the difference in the subsequent employment rate between language groups was greater within the National Capital Region (NCR) than in the other regions. Specifically, in the NCR, 28% of students whose first official language was English were appointed under the PSEA; the rate was 40% for students whose first official language was French. Outside the NCR, the corresponding proportions were 17% and 15%, respectively.

Figure 11: Subsequent appointment under the PSEA – Region and first official language group (FOL), as of March 2008



Note: First official language unknown for 583 observations

Students in the NCR were fairly evenly divided by gender (men, 48%; women, 52%). Subsequent appointment in the NCR was significantly higher for women (35%) than for men (28%). Women in the NCR with English as a first official language had an appointment rate of 32%; where French was the first official language, the appointment rate was 44%. For men in the NCR, the corresponding rate of appointment by official language was 24% (English) and 36% (French).

Outside the NCR, the representation of women was slightly higher (56%) but there was little difference by gender for appointment under the PSEA (women, 16%; men, 17%).

# Most first appointments under the *Public Service Employment Act* occurred within one year of the end of the student employment

Since participants in CO-OP and FSWEP are full-time students, it is expected that it will be some time before a subsequent appointment is made under the PSEA. Following their CO-OP or FSWEP work terms, students may return to school; they may be hired as casual workers or work in a federal organization not covered by the PSEA; they may work in the private sector or simply take time off. The estimates of the elapsed time prior to the first appointment under the PSEA are based on the interval between the end of the CO-OP or FSWEP employment and the start of the first appointment under the PSEA.

A majority (73%) of students appointed under the PSEA were appointed within one year of the end of their student employment. Almost one quarter (24%) of the appointments under the PSEA were effective immediately following the student employment.

On average, the elapsed time before appointment under the PSEA was 280 days (median 150 days). A first appointment under the PSEA for FSWEP participants occurred on average 269 days (median 129 days) following the end of the student employment; CO-OP participants took longer, with an average of 303 days (median 198 days).

For the 4 825 students appointed to an indeterminate position following term employment, the indeterminate appointment occurred, on average, 652 calendar days (median 538 days) after the start of the term employment.

### Former students made up an increasing proportion of recruits

The contribution of the student employment programs to overall recruitment was estimated as the proportion of students subsequently appointed under the PSEA to the total term and indeterminate recruitment.<sup>4</sup> Results for the period 1999-2000 through 2004-2005 are shown in **Appendix 7**. The organizations listed in **Appendix 7** accounted for 90% of the CO-OP and FSWEP hires over the study period.

Generally, the percentage of recruitment represented by former students was up over the start of the period, from 7% in 1999-2000 to 9% in 2004-2005. For Agriculture and Agri-Food Canada, Indian and Northern Affairs Canada and Natural Resources Canada, the results were mixed; these three organizations had lower percentages at the end of the period.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Recruitment totals exclude term-to-indeterminate appointments.

# **Concluding remarks**

The study looked at student hires between April 1997 and March 2005 and found that, on average, 23% of students were subsequently appointed under the *Public Service Employment Act* (PSEA). Although a majority of first appointments under the PSEA were to term positions, most students eventually moved into permanent positions. There was greater opportunity for appointment under the PSEA in the National Capital Region, particularly for individuals with French as a first official language. The greatest share of first appointments under the PSEA was in the Administrative and Foreign Service category, a share that increased over the study period.

The time frame over which students were identified for the study preceded the coming into force of the current PSEA on December 31, 2005. However, a number of the subsequent appointments were made under the current PSEA. In the three years following the study period, there was a significant increase in the number of participants in the student employment programs.

The information provided in this study is of interest to the human resources community in general and, more specifically, to those involved in policy development and human resources planning. In particular, the study results establish benchmarks that should assist organizations in the development of recruitment strategies.

# Study team

**Vice-President, Audit, Evaluation and Studies Branch:**Mary Clennett

Director General, Appointment Information and Analysis Directorate: Jean-François Tardif

Acting Manager: Haldun Sarlan

**Analyst:** 

Elizabeth O'Driscoll

# **Appendices**

## Appendix 1: Glossary

#### Casual employment (Emploi temporaire) - PSEA as of December 31, 2005

A short-term employment option to hire someone. Under the *Public Service Employment Act* (PSEA), a casual worker cannot work more than 90 working days in one calendar year in a given organization, with the exception of the Office of the Chief Electoral Officer, where, in certain circumstances, the maximum period is 165 working days in one calendar year. The provisions of the PSEA, such as the merit requirement, do not apply to casual workers.

#### Casual employment (Emploi temporaire) - PSEA prior to December 31, 2005

A short-term employment option to hire persons to the public service for a period not exceeding 90 calendar days at one time, nor for more than 125 working days within any 12-month period in any one organizations. None of the provisions of the PSEA, other than those authorizing the making of such appointments, applies to these hires.

#### Fiscal year (Exercice financier)

April 1 to March 31, for the federal public service.

#### Indeterminate (permanent) employment

(Emploi pour une période indéterminée – emploi permanent)

Employment of no fixed duration, whether part-time, full-time or seasonal.

#### Mean (Moyenne)

The most common measure of central tendency: the arithmetic average of a set of numbers.

#### Median (Médiane)

The value found in the middle of a group of values that have been ranked from lowest to highest.

## Public Service Employment Act (PSEA) (Loi sur l'emploi dans la fonction publique [LEFP])

The organizations subject to the PSEA are defined in Schedules I, IV and V of the *Financial Administration Act*. The organizations in Schedules I and IV are, with some exceptions, subject to the exclusive jurisdiction of the Public Service Commission (PSC) for their appointments. The organizations listed in Schedule V are separate agencies. Certain organizations in Schedule V are subject to the exclusive jurisdiction of the PSC for their appointments.

#### Specified term employment (Emploi pour une durée déterminée)

Part-time or full-time employment of a fixed duration.

#### Student bridging program (Programme d'intégration des étudiants)

Introduced in 1998, this mechanism facilitates the hiring of CO-OP, FSWEP and RAP students into term or indeterminate positions in the federal public service after the completion of their studies. During the period under study, an organization could appoint, without competition from outside the public service, a former student who had completed a program of study within the last 12 months, regardless of the organization in which the student's last work term took place.

#### Student hires (Embauche des étudiants)

The process of appointing persons under the PSEA, from outside or within the public service, is referred to as an appointment. Student employment is excluded from the application of the PSEA and, consequently, participants in the student employment programs are referred to as "student hires."

# Appendix 2: Categories and occupational groups

Category	Groups
Executive	Executive (EX, GX)
Scientific and Professional	Agriculture (AG) Architecture and Town Planning (AR) Auditing (AU) Biological Sciences (BI) Chemistry (CH) Dentistry (DE) Defence Scientific Service (DS) Education (ED) Engineering and Land Surveying (EN) Economics, Sociology and Statistics (ES) Forestry (FO) Historical Research (HR) Home Economics (HE) Law (LA) Library Science (LS) Mathematics (MA) Medicine (MD) Meteorology (MT) Nursing (NU) Nutrition and Dietetics (ND) Occupational and Physical Therapy (OP) Pharmacy (PH) Physical Sciences (PC) Psychology (PS) Scientific Regulation (SG) Scientific Research (SE) Social Work (SW) University Teaching (UT) Veterinary Medicine (VM)
Administrative and Foreign Service	Administrative Services (AS) Commerce (CO) Computer Systems Administration (CS) Financial Administration (FI) Foreign Service (FS) Information Services (IS) Leadership Programs (PL) Management Trainee Program (MM) Organization and Methods (OM) Personnel Administration (PE) Purchasing and Supply (PG) Program Administration (PM) Translation (TR) Welfare Programs (WP)

Category	Groups
Technical	Air Traffic Control (AI)  Aircraft Operations (AO)  Drafting and Illustration (DD)  Educational Support (EU)  Electronics (EL)  Engineering and Scientific Support (EG)  General Technical (GT)  Photography (PY)  Primary Products Inspection (PI)  Radio Operations (RO)  Ship's Officers (SO)  Social Science Support (SI)  Technical Inspection (TI)
Administrative Support	<ul> <li>Clerical and Regulatory (CR)</li> <li>Communications (CM)</li> <li>Data Processing (DA)</li> <li>Office Equipment Operation (OE)</li> <li>Secretarial, Stenographic, Typing (ST)</li> </ul>
Operational	<ul> <li>Correction (CX)</li> <li>Firefighters (FR)</li> <li>General Labour and Trades (GL)</li> <li>General Services (GS)</li> <li>Heat, Power &amp; Stationary Plant Ops. (HP)</li> <li>Hospital Services (HS)</li> <li>Lightkeepers (LI)</li> <li>Printing Operations (PR)</li> <li>Ship's Crews (SC)</li> <li>Ship Repair (SR)</li> </ul>
Unassigned	<ul><li>Indian Oil and Gas (AB)</li><li>National Energy Board (NB)</li><li>Regulatory Enforcement (RE)</li></ul>

## Appendix 3: Organization size

## Large organizations (more than 2 000 employees)

- Agriculture and Agri-Food Canada (7 128)
- Canada Border Services Agency (12 668)
- Canadian Heritage (2 205)
- Citizenship and Immigration Canada (4 016)
- Correctional Service Canada (14 909)
- Department of Justice Canada (4 962)
- Environment Canada (6 682)
- Fisheries and Oceans Canada (10 363)
- Foreign Affairs and International Trade Canada (4 292)
- Health Canada (9 185)
- Human Resources and Social Development Canada (22 891)
- Indian and Northern Affairs Canada (4 133)
- Industry Canada (5 481)
- National Defence (public service employees) [23 771]
- Natural Resources Canada (4 706)
- Passport Canada (2 136)
- Public Health Agency of Canada (2 037)
- Public Works and Government Services Canada (12 486)
- Royal Canadian Mounted Police (public service employees) [5 343]
- Statistics Canada (5 902)
- Transport Canada (5 021)
- Veterans Affairs Canada (3 866)

#### Medium organizations (351 - 2 000 employees)

- Atlantic Canada Opportunities Agency (748)
- Canada Public Service Agency (592)
- Canada School of Public Service (762)
- Canadian Grain Commission (632)
- Canadian International Development Agency (1 771)
- Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (414)
- Canadian Space Agency (643)
- Courts Administration Service (615)
- Department of Finance Canada (989)
- Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec (439)
- Immigration and Refugee Board of Canada (866)
- Library and Archives Canada (1 156)
- Office of the Chief Electoral Officer (420)
- Office of the Superintendent of Financial Institutions Canada (460)
- Privy Council Office (777)
- Public Safety Canada (810)
- Public Service Commission of Canada (990)
- Treasury Board of Canada Secretariat (961)
- Western Economic Diversification Canada (403)

#### Small organizations (350 or fewer employees)

- Canada Firearms Centre (309)
- Canada Industrial Relations Board (92)
- Canadian Environmental Assessment Agency (148)
- Canadian Forces Grievance Board (41)
- Canadian Human Rights Commission (196)
- Canadian Intergovernmental Conference Secretariat (24)
- Canadian International Trade Tribunal (73)

- Canadian Transportation Agency (235)
- Financial Consumer Agency of Canada (37)
- Hazardous Materials Information Review Commission Canada (32)
- Human Rights Tribunal (22)
- Indian Oil and Gas Canada (67)
- Indian Residential Schools Resolution Canada (279)
- Infrastructure Canada (171)
- International Joint Commission (Canadian Section) (32)
- Law Commission of Canada (12)
- Military Police Complaints Commission of Canada (11)
- Millennium Bureau of Canada (29)
- NAFTA Secretariat Canadian Section (10)
- National Energy Board (298)
- National Farm Products Council (10)
- National Parole Board (343)
- Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs (63)
- Office of the Commissioner of Official Languages (150)
- Office of the Governor General's Secretary (165)
- Offices of the Information and Privacy Commissioners of Canada (150)
- Patented Medicine Prices Review Board Canada (44)
- Public Service Staff Relations Board (60)
- Status of Women Canada (123)
- Supreme Court of Canada (Office of the Registrar) (199)
- Transportation Safety Board of Canada (220)

### Appendix 4: First appointment under the PSEA 1997-1998 through 2004-2005 - groups<sup>5</sup>

First appointment under the PSEA – group		dent #rm	Stude indotor		Studen to indet	Total	
Program de certa acompto esta la complètación con esta program de completación de la completación de participa	Total		Total	4	Total	***	
Administrative Services (AS)	188	23	332	41	299	37	819
Biological Sciences (BI)	29	26	38	35	43	39	110
Chemistry (CH)	9	27	13	39	11	33	33
Clerical and Regulatory (CR)	1 123	40	343	12	1 355	48	2 821
Commerce (CO)	35	16	101	45	89	40	225
Computer Systems Administration (CS)	304	21	354	24	809	55	1 467
Correction (CX)	10	2	387	71	149	27	546
Drafting and Illustration (DD)	10	36	7	25	11	39	28
Economics, Sociology and Statistics (ES)	69	9	489	63	218	28	776
Electronics (EL)	9	16	25	43	24	41	58
Engineering and Land Surveying (EN)	50	27	68	36	70	37	188
Engineering and Scientific Support (EG)	272	51	73	14	191	36	536
Financial Administration (FI)	17	6	202	68	77	26	296
General Labour and Trades (GL)	164	78	9	4	37	18	210
General Services (GS)	26	63	5	12	10	24	41
General Technical (GT)	34	12	167	59	81	29	282
Information Services (IS)	92	22	152	37	167	41	411
Law (LA)	21	23	2	2	70	75	93
Library Science (LS)	6	16	12	32	20	53	38
Management Trainee Program (MM)	0	0	32	100	0	0	32
Mathematics (MA)	. 0	0	24	89	3	11	27
Meteorology (MT)	0	0	25	96	1	4	26
Nursing (NU)	11	24	10	22	25	54	46
Personnel Administration (PE)	15	9	119	68	41	23	175
Physical Sciences (PC)	91	35	57	22	109	42	257

 $<sup>^{5}</sup>$  Proportions shown in the figures may not add up to 100, due to rounding.

## Appendix 4: First appointment under the PSEA 1997-1998 through 2004-2005 – groups

(continued)

First appointment under the PSEA – group		dent umu	Stude Indeten		Student to indete	Total	
	Total	*	Total	<b>.</b>	Total	**	Access to the second
Program Administration (PM)	249	22	393	34	516	45	1 158
Purchasing and Supply (PG)	1	1	78	91	7	8	86
Radio Operations (RO)	2	3	69	90	6	8	77
Regulatory Enforcement (RE)	3	11	12	44	12	44	27
Scientific Regulation (SG)	5	6	66	84	8	10	79
Secretarial, Stenographic, Typing (ST)	27	31	12	14	47	55	86
Ship Repair (SR)	7	23	0	0	23	77	30
Social Science Support (SI)	120	29	105	25	193	46	418
Translation (TR)	1	1	128	93	8	6	137
Welfare Programs (WP)	23	40	15	26	19	33	57
Other groups with fewer than 25 observations	57	30	58	31	76	40	191
Public service	3 080	26	3 982	34	4 825	41	11 887

Appendix 5: Student employment and subsequent appointment under the PSEA – 1997-1998 through 2004-2005 – organizations<sup>6</sup>

			it spells i under the				pells witl employn			enison in rolling is a fe	Total
Organization at start of student employment	uris	nted to pall ization	ano	nted to ther ization		iginal ization		other ization		sequent ntment	
	Total	%	Total	*	Total	%	Total	75	Total	16	
Agriculture and Agri-Food Canada	513	13	111	3	246	6	80	2	3 136	77	4 086
Atlantic Canada Opportunities Agency	31	7	39	9	9	2	14	3	353	79	446
Canada Border Services Agency	41	50	1	1	2	2	2	2	36	44	82
Canada School of Public Service	11	18	17	28	4	7	2	3	26	43	60
Canadian Environmental Assessment Agency	13	36	5	14	0	0	2	6	16	44	36
Canadian Heritage	97	7	118	8	16	1	394	27	861	58	1 486
Canadian Human Rights Commission	15	17	13	15	7	8	2	2	49	57	86
Canadian International Development Agency	69	11	98	16	7	1	30	5	399	66	603
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	19	19	19	19	4	4	7	7	50	51	99
Canadian Space Agency	48	6	27	4	0	0	16	2	671	88	762
Canadian Transportation Agency	33	47	9	13	1	1	3	4	24	34	70
Citizenship and Immigration Canada	316	23	151	11	45	3	49	4	845	60	1 406
Correctional Service Canada	687	45	54	4	68	4	22	1	705	46	1 536
Courts Administration Service	31	19	21	13	4	2	10	6	100	60	166
Department of Finance Canada	40	20	26	13	4	2	9	4	125	61	204
Department of Justice Canada	110	13	84	10	125	15	48	6	469	56	836
Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec	33	21	19	12	7	4	5	3	97	60	161

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Proportions shown in the figures may not add up to 100, due to rounding. Note that several organizations (the Canada Border Services Agency, Public Safety Canada, the Public Health Agency of Canada and the Canada School of Public Service) were established toward the end of the study period.

## Appendix 5: Student employment and subsequent appointment under the PSEA – 1997-1998 through 2004-2005 – organizations

(continued)

			t spells w				ells with employm				
Organization at start of student employment	Appoir orig organi	inal	Appoin and organi	her	In ori organi	AND RESIDENCE OF THE PARTY OF T	In an organi		No subs	sequent stment	Total
	Total	46	Total	7%	Total	F/ <sub>6</sub>	Total	1	Total	%	
Environment Canada	400	14	153	5	115	4	80	3	2190	75	2 938
Fisheries and Oceans Canada	576	19	135	5	186	6	102	3	1994	67	2 993
Foreign Affairs and International Trade Canada	148	23	74	12	7	1	28	4	377	60	634
Health Canada	372	20	160	9	90	5	68	4	1 203	64	1893
Human Resources and Social Development Canada	1 516	14	592	6	331	3	230	2	8 013	75	10 682
Immigration and Refugee Board	38	20	15	8	7	4	3	2	132	68	195
Indian and Northern Affairs Canada	241	22	87	8	51	5	36	3	706	63	1121
Industry Canada	354	17	198	9	31	1	81	4	1 481	69	2 145
Library and Archives Canada	73	22	43	13	4	1	29	9	179	55	328
National Defence (public service employees)	517	10	247	5	256	5	128	3	3 860	77	5 008
National Energy Board	18	26	0	0	1	1	1	1	50	71	70
Natural Resources Canada	263	9	155	5	131	4	98	3	2 368	79	3 015
Office of the Chief Electoral Officer	12	13	16	17	4	4	4	4	56	61	92
Office of the Commissioner of Official Languages	6	17	9	26	3	9	1	3	16	46	35
Office of the Governor General's Secretary	7	15	10	21	1	2	2	4	27	57	47
Office of the Superintendent of Financial Institutions	20	17	8	7	1	1	2	2	89	74	120
Passport Canada	24	35	5	7	3	4	2	3	35	51	69
Privy Council Office	69	28	41	17	19	8	14	6	101	41	244
Public Health Agency of Canada	13	29	1	2	1	2	2	4	28	62	45
Public Safety Canada	51	24	42	20	6	3	11	5	100	48	210
Public Service Commission of Canada	78	21	72	19	3	1	24	6	202	53	379

# Appendix 5: Student employment and subsequent appointment under the PSEA – 1997-1998 through 2004-2005 – organizations

(continued)

		THE RESERVE OF THE PERSON NAMED IN	nt spells v under the				ells with employm		(+ · · · · ·		et med troet tr
Organization at start of student employment	Appoir orig organi	imal	Appoir ann organi		In ori organi	9000	In another organization		No subsequent appointment		Total
	Total	%	Total	%	Total	15	Total	-%	Total	%	
Public Works and Government Services Canada	564	16	284	8	131	4	106	3	2 384	69	3 469
Royal Canadian Mounted Police public service employees)	61	9	30	5	97	15	21	3	437	68	646
Statistics Canada	304	25	126	11	56	5	50	4	667	55	1 203
Status of Women Canada	- 9	21	6	14	0	0	3	7	24	57	42
Supreme Court of Canada Office of the Registrar)	11	26	11	26	0	0	1	2	20	47	43
Transport Canada	170	13	98	7	78	6	66	5	946	70	1358
Transportation Safety Board of Canada	7	20	5	14	0	0	3	9	20	57	35
reasury Board of Canada Secretariat	73	23	71	22	5	2	14	4	160	50	323
/eterans Affairs Canada	98	12	44	5	19	2	19	2	671	79	851
Nestern Economic Diversification Canada	34	11	26	9	4	1	13	4	222	74	299
Other organizations with fewer han 25 observations	38	16	39	16	9	4	14	6	144	59	244
Public service	8 272	16	3 615	7	2 199	4	1 951	4	36 864	70	52 901

## Appendix 6: Student employment and subsequent appointment under the PSEA – 1997-1998 through 2004-2005 – geographic area

Region at start of student omployment spell	No subs appointme the P	ent under	Stud to to		Student to indeterminate		Student to term to indeterminate		Total
	Total	%	Total	%	Total	*	Total	%	
Newfoundland and Labrador	1 029	88	40	3	66	6	41	4	1 176
Prince Edward Island	762	85	36	4	39	4	65	7	902
Nova Scotia	1 913	85	98	4	113	5	116	5	2 240
New Brunswick	1 563	84	76	4	96	5	120	7	1 855
Quebec (except NCR)	5 822	86	318	5	208	3	422	6	6 770
National Capital Region (NCR)	14 347	68	1 378	7	2 446	12	2 823	13	20 994
Ontario (except NCR)	5 906	87	336	5	214	3	362	5	6818
Manitoba	1 593	80	139	7	90	5	179	9	2 001
Saskatchewan	1 308	81	200	12	35	- 2	76	5	1 619
Alberta	2 916	75	220	6	457	12	298	8	3 891
British Columbia	3 413	83	208	5	206	5	302	7	4 129
Yukon	150	86	14	8	3	2	8	5	175
Northwest Territories	239	88	15	6	6	2	11	4	271
Nunavut	53	88	2	3	3	5	2	3	60
Total	41 014	78	3 080	6	3 982	8	4 825	9	52 901

Appendix 7: Proportion of student employment spells with appointment under the PSEA to total term and indeterminate recruitment – 1999-2000 through 2004-2005 – organization

Organization at start of PSEA employment	Employment spells with appointment	spells with PSEA as a percent of total term and indeterminate recruitment										
		1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005					
Agriculture and Agri-Food Canada	375	5.4%	4.8%	5.7%	5.3%	6.4%	4.6%					
Canadian Heritage	136	7.8%	11.1%	6.7%	9.6%	13.3%	12.2%					
Canadian International Development Agency	74	4.9%	12.1%	5.5%	10.6%	17.5%	10.4%					
Canadian Space Agency	49	10.3%	16.7%	12.7%	15.9%	10.7%	14.6%					
Citizenship and Immigration Canada	339	10.7%	8.1%	12.0%	6.7%	8.8%	13.1%					
Correctional Service Canada	598	9.9%	7.5%	8.5%	11.5%	3.8%	9.9%					
Environment Canada	350	8.5%	7.9%	11.2%	11.8%	14.4%	17.7%					
Fisheries and Oceans Canada	534	7.5%	10.5%	10.2%	10.0%	7.4%	6.0%					
Health Canada	418	3.7%	4.3%	4.6%	5.7%	6.9%	9.1%					
Human Resources and Social Development Canada	1 283	9.7%	7.7%	8.3%	12.4%	10.4%	12.8%					
Indian and Northern Affairs Canada	249	8.7%	7.3%	7.2%	6.8%	10.8%	7.9%					
Industry Canada	361	11.0%	9.0%	12.4%	10.9%	15.2%	14.9%					
Justice Canada	162	4.7%	3.7%	4.1%	6.1%	5.9%	10.3%					
National Defence (public service employees)	462	3.2%	3.1%	3.1%	4.0%	4.7%	4.6%					
Natural Resources Canada	247	13.3%	11.1%	10.0%	8.5%	9.1%	11.8%					
Public Works and Government Services Canada	556	6.6%	7.4%	8.1%	9.9%	12.5%	14.7%					
Statistics Canada	324	9.7%	6.3%	6.5%	9.9%	11.7%	13.6%					
Transport Canada	166	4.9%	5.1%	8.3%	8.4%	10.0%	8.3%					
Veterans Affairs Canada	. 72	2.9%	3.4%	3.1%	2.0%	4.2%	3.7%					
Other organizations	1 242	6.8%	6.3%	6.9%	7.4%	7.8%	9.2%					
Public service	7 997	7.2%	6.6%	7.2%	8.0%	8.2%	9.4%					









Annexe 7 : Proportion des périodes d'emploi étudiant suivies d'une nomination subséquente en vertu de la LEFP par rapport au nombre total de personnes nommées à des postes pour une durée déterminée ou une période indéterminée – de 1999-2000 à 2004-2005 – selon l'organisation

Ordmon	us hoygen t ne durée déte	nsibutė iolga ng 9131 el eb m wog zatzog sėnimistėbni	uhey na sta zab é zaémn	on sonnosnac aupasdus no	itenimon	iolqmə'b səboirəq səiviss maibutə nə nodanimon enu'b 9731 si əb utrəv	Organisation as moment de l'obtention de l'enploi on vertu de la LEFP
2004-2005	2003-2004	2002-2003	Z001-Z00Z	100S-000S	1999-2000		
% 6′L	% 8′01	% 8′9	% Z'L	% E'L	% L'8	249	tebanes et Drov du Mord Canada
% t'0l	% 9'11	% 9'01	% 9'9	% 1'71	% 6't	ÞL	Agence canadienne de lanoitantein international
% 9'tl	% L'01	% 6'91	% L'Z1	% <b>L</b> '91	% ٤'01	6t <sup>7</sup>	Agence spatiale canadienne
% 9't	% †'9	% E'S	% <i>L</i> 'S	% 8′⊅	% †'\$	375	Agriculture et Agroalimentaire Canada
% L'E	% Z't	% 0′Z	% L'E	% ⊅'ℇ	% 6′7	7.5	Anciens Combattants Canada
% l'El	% 8'8	% <i>L</i> ′9	% 0′Zl	% l'8	% 4'01	339	Citoyenneté et Immigration Canada
% 9't	% L't	% Oʻt	% 1'8	% 1'E	3,2 %	797	Défense nationale (fonctionnaires)
% <i>L'L</i> l	% b'bl	% 8'11	% 7'11	% 6' <i>L</i>	% <b>9</b> ′8	320	Environnement Canada
% 6'tl	% 7'91	% 6'01	15't %	% 0'6	% 0'11	198	Industrie Canada
% 8'01	% 6'9	% 1′9	% l't	% <i>L</i> 'E	% <i>L</i> 't	162	sbeneO esticul al eb enétziniM
12,2 %	% દ'દા	% 9'6	% <i>L</i> '9	% 1'11	% 8'L	981	Patrimoine canadien
% 0'9	% t'L	% 0′01	% 7'01	% G'01	% <b>G</b> ' <i>L</i>	234	Pêches et Océans Canada
15,8 %	% Þ'Ol	15,4 %	% £'8	% L'L	% <b>L</b> ′6	1 283	Ressources humaines et Développement social Canada
% 8'11	% l'6	% 9'8	% 0'01	% ('11	% 8'81	747	Ressources naturelles Canada
% l'6	% 6'9	% L'G	% 9't	% E't	% <i>L</i> 'E	814	sbans ebana et sana et
% 6′6	% 8'E	% <b>G</b> 'll	% <b>9</b> ′8	% G'L	% 6'6	869	Service correctionnel Canada
% 9'El	% <i>L</i> 'll	% 6'6	% 9'9	% E'9	% L'6	324	Statistique Canada
% E'8	% 0′01	% t'8	% £'8	% 1'9	% 6't	991	Transports Canada
% L'tl	% <b>9</b> ′71	% 6'6	% 1'8	% <b>t</b> 'L	% 9'9	929	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
% Z'6	% 8'L	% t'L	% 6'9	% E'9	% 8'9	1 242	Autres organisations
% <b>t</b> ′6	% Z'8	% 0'8	% Z'L	% 9'9	% Z'L	Z66 Z	Fonction publique

# Annexe 6 : Emploi étudiant et nomination subséquente en vertu de la LEFP – de 1997-1998 à 2004-2005 — selon la région géographique

lstol	41014	87	3 080	9	3 982	8	d 825	6	106 ZG
JuvanuV	23	88	7	3	3	g	7	3	09
Territoires du Nord-Duest	539	88	Gl	9	9	7	ll	Þ	172
Дпқоu	120	98	Þι	8	3	7	8	g	175
Solombie-Britannique	3413	83	208	9	506	G	302	L	4 129
shadlA	2916	97	550	9	<b>L</b> 94	12	867	8	3 891
Saskatchewan	1 308	18	500	12	32	7	94	g	6191
sdotinsM	1 293	08	138	L	06	g	641	6	2 001
(NOA al fuez) oiretnO	906 9	<b>7</b> 8	336	g	214	3	362	G	8189
Région de la capitale nationale (NCA)	14347	89	1 378	L	2 446	12	2 823	13	20 994
Québec (sauf la RCN)	2 8 2 2	98	318	g	508	3	422	9	077 8
Nouveau-Brunswick	1 293	48	9/	7	96	g	120	L	1822
9ssoož-ellevuoN	1913	98	86	7	113	9	911	g	2 240
brauob <u>ā</u> -aonirq-ub-all	797	98	36	<b>7</b> .	38	ħ	99	L	805
Terre-Neuve-et-Labrador	1 029	88	07	3	99	9	lb	t	9411
	lmoT	%	lstoT	**	lusoT	*4	lateT	*	
Pégion de travail au début de la période d'emploi étudiant	rimon upėsdus	une Istion Istion Istica	o nu'O bul <del>à</del> o nu é nu noq   otere	inni iolqm e durée	otua e nu é enu mod	iolqm: insil iolqm sboinèq senim	à un empli durée da à un e pour un	tneibuté io en ruoq ic e en rueti e iolqma e boiréq e	(elo)

## Annexe 5 : Emploi étudiant et nomination subséquente en vertu de la LEFP –

and the first had skilled			V-296686	nsibutė id supėsdus				ısibutê io il əb utrəv			
(sto)	io	nuouA Iqma paedus	e.itre	iolqm3 is anu zinagra	əwi	iolqm3 òm sl sinsgro	e antre	nimoN onu znsb sinsgra	noitenimoM   emëm el zneb   noitezinegto		organisation au début de la période d'emploi étudiant
	**	letoT	%	latoT	%	[EtoT	%	[sto]	%	IntoT	
928	99	697	9	87	GL	125	01	1/8	13	110	Ministère de la Justice Canada
204	19	125	ħ	6	7	t	13	56	50	07	Ministère des Finances Canada
04	34	24	ħ	3	l	l	13	6	LÞ	33	Office des transports du Canada
04	17	09	L	L	l	l	0	0	97	81	Office national de l'énergie
69	Įς	32	3	7	ħ	3	L	G	32	24	Passeport Canada
987 !	28	198	77	394	l	91	8	811	L	<b>L</b> 6	Patrimoine canadien
5 993	<b>L</b> 9	766 l	3	102	9	981	g	132	61	978	Pêches et Océans Canada
10 682	97	8 013	7	530	3	331	9	269	ħΙ	9191	Ressources humaines et Développement social Canada
3 015	64	7 368	3	86	Þ	131	g	122	6	263	Ressources naturelles Canada
1 893	1/9	1 203	7	89	g	06	6	091	50	372	sbanað átnað
373	20	091	ħ	71	7	g	22	1./	23	73	Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
L†	<b>L</b> G	7.7	ħ	2	7	L	12	01	Gl	L	Bureau du secrétaire du gouverneur général
210	81	100	9	11	3	9	50	42	. 54	LG.	Sécurité publique Canada
991	09	001	9	01	7	7	13	12	61	31	Service administratif des tribunaux judiciaires
1 236	97	907	l	55	abla	89	ħ	<b>7</b> 9	94	<b>L</b> 89	Service correctionnel Canada
1 203	99	<b>L99</b>	Þ	09	9	99	11	126	52	304	Statistique Canada
1 328	. 0/	976	g	99	9	87	L	86	13	071	Transports Canada
3 469	69	7 384	3	901	ħ	เยเ	8	787	91	799	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
54¢	69	ttl	9	ÞΙ	₽	6	91	39	91	38	Autres organisations faisant l'objet de moins de snoitevraeto d'S
106 29	07	798 98	₽	1961	7	2 199	L	3615	91	8 272	Fonction publique

### Annexe 5 : Emploi étudiant et nomination subséquente en vertu de la LEFP –

de 1997-1998 à 2004-2005 - selon l'organisation

1	Э	1	1	п	S	ı
1		7				1

				nsibutè io Supòsdus			Périodes d'amploi étudiant avec 9733 et se anev en utinaimen				And the second of the second o
lmoT	iol	nuouA qma päsdue	entre	iolqm3 ie anu sinegio	əmé	iolqm3 òm &l dnagro	e antre	nimoN nu znsb iinngro	noitenimoN əməm si zneb noitezinegro		Organisation au début de la période d'emploi étudiant
e formation of the later of the formation of the formatio	<b>ج</b> ۔	lateT	%	lstoT	%	lstoT	%	lstoT	%	laloT	
76	19	99	ħ	₽	Þ	₽	<b>ل</b> ا	91	13	12	Bureau du directeur général des élections
Lt	<b>Z</b> 9	LZ	ħ	7	7		12	01	GI	L	Bureau du secrétaire du gouverneur général
120	tL	68	7	7	L	L	L	8	<b>ل</b> ا	50	Bureau du surintendant des institutions financières Ganada
9011	09	948	t	67	3	St		IGI	23	316	Citoyenneté et Immigration Canada
32	97	91	3	l	6	3	97	6	<u></u>	9	Satiassariat aux Salficielles
98	<b>L</b> G	67	7	2	8	L	12	13	71.	GI	Commission canadienne des droits de la personne
379	23	202	9	24	l	3	61	7.2	12	87	Commission de la fonction publique du Canada
195	89	132	7	3	ħ	L	8	Gl	50	38	tə noitarığımmi'l əb noizzimmo abana ub əigurər əb tutatz ub
42	<b>Z</b> 9	24	L	3	0	0	τl	9	12	6	sbensO əninimət noitibnoO
66	1g	20	L	L	₽	7	61	61	61	61	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
43	Lt	50	7	l	0	0	56	11	56	ll	Cour suprême du Canada (Bureau du registraire)
2 008	LL	3 860	3	128	G	526	G	742	01	219	Défense nationale (fonctionnaires)
582	7/	777	7	13	l	₽	6	56	ll	34	Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
09	43	97	3	2	L	ħ	87	<u></u>	81	II	École de la fonction publique du Canada
2 938	97	2 190	3	08	7	911	G	123	ħι	007	Ensironnement Canada
979	89	437	3	17	Ğİ	<b>L</b> 6	2	30	6	19	Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)
2145	69	1871	Þ	18	l	31	6	861	41	324	sbanaO əirtzubnl

## Annexe 5 : Emploi étudiant et nomination subséquente en vertu de la LEFP – anoissioné de la LEFP – 600S-400S à 8991-7991 et

Toj terotijas Gazdia bio			Pėriodes d'emploj ėtudiant saboria prompagna i olyma artus				ovs finsibuté iologné b ceboiréq 973 el el utrev ne moitenimen				
listoT	iol	iofqme emploi		iolqm3 s anu einagro	suep ewi	iolqm3 im sl imegro	noite entue	nimoN anu sasb sinagro	noisenimoM sm st sneb noisesinegro		eb tudéb ue noitezinegrO fucibuté iolqme'b eboirèq af
	<b>9</b> 4	listoT	<b>14</b>	lniol	<u> </u>	latoT	%	lstoT	%	lasoT	
<del>1</del> 29	09	277	Þ	87	L	L	71	ħL	53	871	Affaires étrangères et Commerce international Canada
1211	63	904	3	38	G	Įς	8	78 ·	22	241	Affaires indiennes et du Nord Canada
36	ÞÞ	91	9	7	0	0	τl	G	98	13	Agence canadienne d'évaluation environnementale
809	99	399	G	30	l	L	91	86	11	69	Agence canadienne de la dispositional de la dispositiona della dispositiona de la dispositiona della dispositiona dell
191	09	<b>46</b>	3	g	t	L	71	61	12	33	Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec
97	79	28	b	7	7	L	2	l	56	13	Agence de la santé publique ub Canada
944	64	323	3	τl	7	6	6	39	L	31	Agence de promotion économique du Canada aupitnelte
85	bb	38	7	7	7	2	L	l	90	lt	Agence des services sandaliers du Canada
792	88	149	7	91	0	0	ħ	7.7	9	84	Agence spatiale canadienne
980 7	LL	3 136	7	08	9	246	3	111	13	213	Agriculture et Agroalimentaire Asnaba
128	64	149	2	61	7	61	G	tt	12	86	Anciens Combattants Canada
328	22	641	6	57	L	ħ	13	43	77	73	Selbliothèque et Archives
42	<b>Z</b> G	24	L	3	0	0	τl	9	12	6	sbsnsJ əninimət noitibnoJ
32	<u>Z</u> G	50	6	3	0	0	ÞΙ	G	50	L	Bureau de la sécurité des transports du Canada
244	lτ	101	9	τl	8	61	Ll	lτ	28	69	Bureau du Conseil privé

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Il se peut que les chiffres présentés dans les tableaux n'équivaillent pas à 100, étant donné qu'ils ont été arrondis. Plusieurs organisations (l'Agence de la santé publique du Canada, Sécurité publique Canada, l'Agence de la santé publique du Canada et l'École de la fonction publique du Canada) ont été instituées à la fin de la période visée par l'étude.

## Annexe 4 : Première nomination en vertu de la LEFP au cours de la période allant de 1997-1998 à 2004-2005 — selon le groupe professionnel (suite)

I <b>⊞</b> 01	ruoq ioli léterminée iolqm période	olqma nu'O qma nu â b aàrub anu ia nu â anu ruoq ratàbni	iolqr earub	iolqmə nu'Q nə nu é ənu ruoq mətəbni	iolqi durée	D'un emploi an na é na ruoq déterm	,973J al ab utrav na noitanimon aráimar9 aquorg al nolaz
	•	latoT	%	lesoT	**	[650]	
618	37	567	lτ	332	23	188	(SA) stirstrainimbs seoivre
979	7.7	671	1L	387	7	01	Services correctionnels (XX)
llt	lt	<b>191</b>	37	152	77	76	Services d'information (IS)
lt	24	01	12	g	63	56	Services divers (65)
814	97	193	52	102	58	120	Soutien des sciences sociales (SI)
236	38	161	τl	73	ĮG	7.17	Soutien technologique et scientifique (EG)
32	0	0	100	35	0	0	Stagiaires en gestion (MM)
282	58	18	69	<b>191</b>	15	34	Techniciens divers (CD)
137	9	8	63	128	l	l	(AT) noitoubsiT
161	07	92	31	89	30	29	Autres groupes faisant l'objet de moins vastion de sonoitevasto de CS
11 887	lτ	4 825	34	3 982	97	3 080	Fonction publique

# Annexe 4 : Première nomination en vertu de la LEFP au cours de la période allant de 1997-1998 à 2004-2005 — selon le groupe professionnel<sup>5</sup>

(430)	oloi pour léterminée i un emploi période	olqmə nu 'Q qmə nu é o əšrub ənu o əsrimrətəb ənu ruoq rətəbni	iolqi aərub	iolqmə nu`O mə nu â ənu ruoq nrətəbni	iolqn durée	iolqmə nu'G e nu é mu ruoq mrətəb	Première nomination en vertu de la LEFP, selon le groupe
		LEST	**	listed.	*	IntoT	
98	8	L	16	84	l	L	Achats et approvisionnements (PG)
1128	St	919	34	393	77	549	(Mq) səmmsıporq səb noitsıtısinimbA
38	23	50	35	12	91	9	Bibliothéconomie (LS)
33	33	11	38	13	<i>L</i> Z	6	(HJ) əimid
225	01⁄2	68	St	101	91	32	Соттегсе (СО)
128 2	87	1322	12	343	07	1123	Commis aux écritures et aux règlements (RR)
28	39	l l	52	L	39	01	Dessin et illustrations (DD)
63	97	04	7	7	23	17	(AJ) Jioid
9//	28	218	63	687	6	69	Economique, sociologie et statistique (ES)
89	lτ	24	43	52	91	6	Electronique (EL)
77	tt	15	bb	15	ll	3	Exécution de la réglementation (RE)
188	25	04	39	89	7.7	20	Génie et arpentage (EV)
967	97	LL	89	202	9	41	Gestion des finances ((FI)
1 467	99	608	74	324	12	304	Gestion des systèmes d'ordinateurs (CS)
9/1	73	lt	89	611	6	91	Gestion du personnel (PE)
210	81	25	t	6	84	791	Manœuvres et hommes de métier (GL)
7.7	11	3	68	24	0	0	(AM) səupitmənli Mətinə (AM)
56	t	L	96	52	0	0	Météorologie (TM)
LG.	33	6 l	97	91	017	23	Programmes de bien-être social (WP)
LL	8	9	06	69	3	2	Radiotélégraphie (RO)
64	01	8	1/8	99	9	G	Réglementation scientifique (9G)
30	LL	23	0	0	23	L	Réparation des navires (RR)
011	36	43	32	38	97	57	Sciences biologiques (BI)
97	79	52	77	01	24	11	Sciences infirmières (UU)
752	45	601	22	<u>7</u> 2	32	16	Sciences physiques (PC)
98	99	Lt	tl	12	31	77	Secrétariat, sténographie et dactylographie (ST)

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Il se peut que les chiffres présentés dans les tableaux n'équivaillent pas à 100, étant donné qu'ils ont été arrondis.

- Commission canadienne des droits de la personne (196)
- Commission des relations de travail dans la fonction publique (60)
- Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (11)
- Commission du droit du Canada (12)
- (50) (section canadienne) (32)
- Commission nationale des libérations conditionnelles (343)
- Condition féminine Canada (123)
- Conseil canadien des relations industrielles (92)
- Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada (32)
- Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada (44)
- OI) selozirgs agricoles (10)
- Cour suprême du Canada (bureau du registraire) (199)
- Infrastructure Canada (171)
- Office des transports du Canada (235)
- Office national de l'énergie (298)
- Pétrole et gaz des Indiens du Canada (67)
- Résolution des questions des pensionnats indiens Canada (279)
- Secrétariat de l'ALENA Section canadienne (10)
- Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes (24)
- Tribunal des droits de la personne (22)
- Tribunal canadien du commerce extérieur (73)

### Organisations de taille moyenne (de 351 à 2 000 employés)

- Agence canadienne de développement international (1 771)
- Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec (439)
- Agence de la fonction publique du Canada (592)
- Agence de promotion économique du Canada atlantique (748)
- Agence spatiale canadienne (643)
- Bibliothèque et Archives Canada (1 156)
- Bureau du Conseil privé (777)
- Bureau du directeur général des élections (420)
- Bureau du surintendant des institutions financières Canada (460)
- Commission canadienne des grains (632)
- Commission de la fonction publique du Canada (990)
- Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada (866)
- Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (414)
- Diversification de l'économie de l'Ouest Canada (403)
- École de la fonction publique du Canada (762)
- Ministère des Finances (989)
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (961)
- Sécurité publique Canada (810)
- Service administratif des tribunaux judiciaires (615)

#### Organisations de petite taille (350 employés ou moins)

- Agence canadienne d'évaluation environnementale (148)
- Agence de la consommation en matière financière du Canada (37)
- Bureau de la sécurité des transports du Canada (220)
- Bureau du Canada pour le millénaire (29)
- Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale (63)
- Bureau du secrétaire du gouverneur général (165)
- Centre des armes à feu Canada (309)
- Comité des griefs des Forces canadiennes (41)
- Commissariat aux langues officielles (150)
- Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada (150)

### Annexe 3 : Taille des organisations

### Organisations de grande taille (plus de 2 000 employés)

- Affaires étrangères et Commerce international Canada (4 292)
- Affaires indiennes et du Nord Canada (4 133)
- Agence de la santé publique du Canada (2 037)
- Agence des services frontaliers du Canada (12 668)
- Agriculture et Agroalimentaire Canada (7 128)
- Anciens Combattants Canada (3866)
- Citoyenneté et Immigration Canada (4 016)
- Défense nationale (fonctionnaires) (23 771)
- Environnement Canada (6 682)
- Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires) (5 343)
- Industrie Canada (5 481)
- Ministère de la Justice Canada (4 962)
- Passeport Canada (2 136)
- Patrimoine canadien (2 205)
  Pêches et Océans Canada (10 363)
- Ressources humaines et Développement social Canada (22 891)
- Ressources naturelles Canada (4 706)
- Santé Canada (9185)
- Service correctionnel Canada (14 909)
- Statistique Canada (5 902)
- Transports Canada (5 021)
- Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (12 486)

Services de l'exploitation  de machines fixes (HP)  de machines fixes (HP)  Equipages de navires (SC)  Gardiens de phare (LI)  Manœuvres et hommes de métier (GL)  Manœuvres et hommes de métier (GL)  Réparation des navires (SR)  Services correctionnels (CX)  Services d'imprimerie (PR)  Services divers (GS)  Services divers (GS)  Services hospitaliers (HS)  Services hospitaliers (HS)  Office hational de l'énergie (NB)  Pétrole et gaz des Indiens (RB)		
de machines fixes (HP)  Equipages de navires (SC)  Gardiens de phare (LI)  Manœuvres et hommes de métier (GL)  Pompiers (FR)  Réparation des navires (SR)  Services correctionnels (CX)  Services d'imprimerie (PR)  Services divers (GS)	ərtuA	Office national de l'énergie (NB)
	Services de l'exploitation	de machines fixes (HP) Équipages de navires (SC) Gardiens de phare (LI) Manœuvres et hommes de métier (GL) Pompiers (FR) Réparation des navires (SR) Services correctionnels (CX) Services d'imprimerie (PR) Services d'imprimerie (PR)
Communications (CM)  Mécanographie (OCE)  Secrétariat, sténographie et dactylogra	Soutien administratif	
Dessin et illustrations (DD)  Electronique (EL)  Inspection des produits primaires (PI)  Inspection des produits primaires (PI)  Mavigation aérienne (AO)  Officiers de navire (SO)  Photographie (PY)  Radiotélégraphie (RO)  Soutien de l'enseignement (EU)  Soutien des sciences sociales (SI)	Technique	Électronique (EL) Inspection des produits primaires (PI) Inspection technique (TI) Navigation aérienne (AO) Officiers de navire (SO) Photographie (PY) Radiotélégraphie (RO) Soutien de l'enseignement (EU) Soutien de l'enseignement (SI) Soutien de sciences sociales (SI) Soutien des sciences sociales (SI)
equoria ejrogèjeJ	eirogèisa	edno

### Annexe 2 : Catégories et groupes professionnels

Administration et service extérieur	Achat et approvisionnement (PG) (DG) (Commerce (CO) (CO) (Commerce (CO) (Costion des finances (FE) (Cestion des systèmes d'ordinateurs (CS) (Cestion du personnel (PE) (Cestion du personnel (PE) (Costion du personnel (PE) (Costion du personnel (PE) (Costion de stagiaires en gestion (MM) (Costion et méthodes (OM) (CO) (CO) (CO) (CO) (CO) (CO) (CO) (CO
	Art dentaire (DE) Bibliothéconomie (LS) Bien-être social (SW) Chimie (CH) Enseignement (ED) Ergothérapie et physiothérapie (EV) Ergothérapie et physiothérapie (DP) Génie et arpentage (EN) Mathématiques (MA) Médecine vétérinaire (VM) Médecine vétérinaire (VM) Météorologie (MT) Météorologie (PS) Météorologie (PS) Pharmacie (PH) Pharmacie (PH) Recherche historique (AE) Recherche biologiques (BI) Sciences domestiques (BI) Sciences domestiques (HE) Sciences domestiques (HE) Sciences sinfirmières (NU) Sciences soientifiques de la défense (DS) Sciences scientifiques de la défense (DS)
Sciences et services professionnels	(DA) əturiculture (DA) əturicingA (RA) əmeinedru tə ərutəətirlərA
Direction	Direction (EX, GX)
Calègorie	ədno

#### Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP) (Public Service Employment Act [PSEA])

Les organisations assujetties à la LEFP sont précisées aux annexes I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques. Les organisations qui figurent aux annexes I et IV relèvent de la compétence exclusive de la Commission de la fonction publique (CFP) en ce qui a trait aux nominations. Les organisations qui figurent à l'annexe V sont des organismes distincts. Parmi ceux ci, certains relèvent de la compétence exclusive de la CFP au chapitre des nominations.

#### Médiane (Median)

Valeur qui se trouve au milieu d'un groupe de valeurs classées de la plus basse à la plus haute.

#### Moyenne (Mean)

Mesure la plus courante de la tendance centrale, la moyenne est la moyenne arithmétique d'un ensemble de nombres.

#### Programme d'intégration des étudiants (Student bridging program)

Mis en place en 1998, ce mécanisme aide les organisations de la fonction publique fédérale à nommer à des postes pour une durée déterminée ou une période indéterminée des étudiants initialement embauchés dans le cadre du programme Coop, du PFETE ou du PAR, à l'obtention de leurs diplômes. Pendant la période visée par la présente étude, une organisation pouvait nommer, sans avoir à lancer un concours à l'extérieur de la fonction publique, un diplômé qui avait terminé un programme d'études au cours des 12 mois précédents, peu importe la dernière organisation dans laquelle il avait occupé un emploi pour une durée déterminée.

#### **Annexes**

Annexe 1: Glossaire

#### Embauche d'étudiants (Student hires)

Le processus de nomination consiste à nommer des personnes en vertu de la LEFP, que ce soit à partir de l'extérieur ou de l'intérieur de la fonction publique. Les emplois étudiants étant exclus de l'application de la LEFP, nous utilisons l'expression « embauche d'étudiants » lorsqu'il s'agit d'un programme d'emploi étudiant.

## Emploi pour une période indéterminée – emploi permanent (Indeterminate [permanent] employment)

Emploi à temps plein ou à temps partiel (y compris saisonnier) dont la durée n'est pas déterminée.

#### Emploi pour une durée déterminée (Specified term employment)

Emploi à temps partiel ou à temps plein pendant une durée déterminée.

#### Emploi temporaire (Casual employment) – LEFP, à partir du 31 décembre 2005

Possibilité d'embaucher une personne à court terme. Aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP), le travailleur occasionnel ne peut, au cours d'une année civile, travailler dans une organisation donnée plus de 90 jours, exception faite du Bureau du directeur général des élections où, dans certains cas, la période maximale est de 165 jours par année civile. Les dispositions de la LEFP, par exemple l'exigence en matière de mérite, 1 e s'appliquent pas aux travailleurs occasionnels.

#### Emploi temporaire (Casual employment) - LEFP, avant le 31 décembre 2005

L'emploi temporaire offre une possibilité d'embaucher à court terme des personnes à la fonction publique pour une période ne dépassant pas 90 jours civils à la fois; de plus, les personnes visées ne peuvent pas travailler plus de 125 jours ouvrables dans une même organisation au cours d'une période de 12 mois. Aucune disposition de la LEFP, autre que celles qui concernent les autorisations relatives à ces nominations, ne s'applique à ce type d'emploi.

#### Exercice financier (Fiscal year)

Du 1er avril au 31 mars, dans la fonction publique du Canada.

#### nit al ab toM

La présente étude, qui porte sur les étudiants embauchés entre avril 1997 et mars 2005, a révélé le fait que 23 % des étudiants, en moyenne, ont obtenu une nomination subséquente en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP). Bien que la majorité des étudiants nommés pour la première fois en vertu de la LEFP aient obtenu un poste pour une durée déterminée, la plupart ont par la suite été nommés à des postes pour une période indéterminée. Ce sont les étudiants travaillant dans la RCM qui avaient plus de chance d'être nommés en vertu de la LEFP, tout particulièrement ceux dont le français était la première langue officielle. Enfin, c'est dans la catégorie Administration et service extérieur que la proportion d'étudiants nommés pour la première fois en vertu de la LEFP était la plus importante, une proportion qui a d'ailleurs augmenté au cours de la période visée par l'étude.

La période visée par la présente étude précède l'entrée en vigueur de la nouvelle LEFP, le 31 décembre 2005. Par contre, un certain nombre de nominations subséquentes ont été effectuées en vertu de celle ci. Au cours des trois années qui ont suivi la période visée, nous avons remarqué une hausse significative de la participation aux programmes fédéraux d'embauche des étudiants.

Les renseignements contenus dans la présente étude intéresseront la collectivité des ressources humaines en général et, tout particulièrement, les personnes qui collaborent à l'élaboration de politiques et à la planification des ressources humaines. Les résultats de la présente étude établissent des points de repère qui devraient aider les organisations à concevoir des stratégies en matière de recrutement.

### Équipe responsable de l'étude

Vice-présidente, Direction générale de la vérification, de l'évaluation et des études : Mary Clennett

Directeur général, Direction de l'information sur les nominations et de l'analyse:

Jean-François Tardif

Gestionnaire par intérim : Haldun Sarlan

Analyste: Elizabeth O'Driscoll

repos. Les estimations quant au délai pour obtenir une première nomination en vertu de la LEFP se fondent sur l'intervalle entre la date à laquelle l'emploi étudiant se termine et la date à laquelle la première nomination en vertu de LEFP a lieu.

La majorité (73 %) des étudiants nommés en vertu de la LEFP l'ont été dans l'année qui a suivi leur emploi étudiant. Près du quart (24 %) ont été nommés en vertu de la LEFP immédiatement après avoir occupé un emploi étudiant.

En moyenne, 280 jours se sont écoulés entre l'emploi étudiant et la nomination en vertu de la LEFP (médiane 150 jours). Les étudiants qui ont participé au PFETE ont été nommés, en vertu de la LEFP, en moyenne 269 jours (médiane 129 jours) après la fin de leur emploi étudiant. Pour les étudiants qui ont pris part au programme Coop, la moyenne était de 303 jours (médiane 198 jours).

Dans le cas des 4 825 étudiants qui ont été nommés à un poste pour une période indéterminée après avoir occupé un poste pour une durée déterminée, la nomination au poste pour une période indéterminée a eu lieu en moyenne 652 jours civils (médiane 538 jours) après le début de leur emploi pour une durée déterminée.

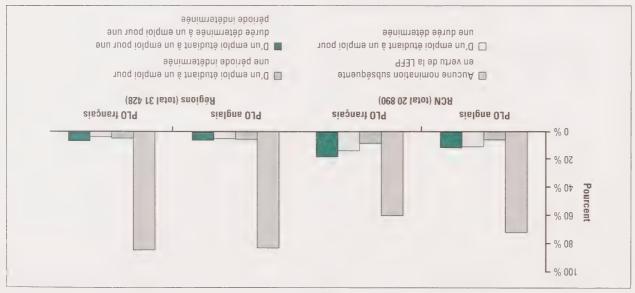
## Une proportion croissante des personnes recrutées était des anciens participants aux programmes fédéraux d'emploi étudiant

L'importance que revêt les programmes fédéraux d'embauche des étudiants sur le plan du recrutement en général peut s'évaluer comme suit : proportion du nombre d'étudiants qui ont obtenu une nomination subséquente en vertu de la LEFP par rapport au nombre total de personnes nommées à des postes pour une durée déterminée ou une période indéterminée<sup>4</sup>. L'annexe 7 présente les résultats pour la période de 1999-2000 à 2004-2005. Les organisations figurant à l'annexe 7 représente 90 % de tous les étudiants inscrits au programme Coop et au PFETE qui ont été recrutés au cours de la période visée par l'étude.

En général, le pourcentage d'anciens étudiants qui ont obtenu une nomination subséquente en vertu de la LEFP a augmenté au cours de la période visée par l'étude (de 7 % en 1999-2000 à 9 % en 2004-2005). En ce qui concerne Agriculture et Agroalimentaire Canada, Affaires indiennes et du Nord Canada et Ressources naturelles Canada, les résultats sont différents; dans ces trois organisations, les pourcentages étaient plus bas à la fin de la période visée par l'étude.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Les nominations d'un emploi pour une durée déterminée à un emploi pour période indéterminée ne sont pas incluses dans le nombre de nouvelles recrues.

**Graphique 11 :** Nomination subséquente en vertu de la LEFP, selon la région du premier emploi étudiant et la première langue officielle, en date du mois de mars 2008



Source : SIAE

**Nota :** Première langue officielle inconnue dans 583 cas

Il y avait presque autant d'hommes (48 %) que de femmes (52 %) qui ont obtenu un emploi étudiant dans la RCM. La proportion des nominations subséquentes en vertu de la LEFP était cependant nettement plus élevé chez les femmes (35 %) que chez les hommes (28 %). Toujours dans la RCM, les femmes dont la première langue officielle était l'anglais ont été nommées une proportion de 32 % et celles dont la première langue officielle était le français ont été nommées dans une proportion de 44 %. En ce qui concerne les hommes dans la RCM, les taux correspondants étaient de 24 % (anglais) et 36 % (français).

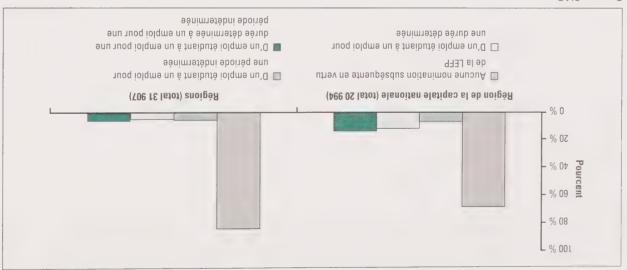
À l'extérieur de la RCN, la représentation des femmes était légèrement supérieure (56 %) à celle des hommes, mais les hommes et les femmes ont été nommés dans une proportion semblable, soit 17 % et 16 % respectivement.

Dans la plupart des cas, la première nomination en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique a eu lieu au cours de l'année suivant la fin de l'emploi étudiant

Etant donné que les études à temps plein, on suppose que leur nomination subséquente, le cas échéant, ne se fera pas immédiatement à l'issue du programme. Après avoir occupé un emploi dans le cadre du programme Coop ou du PFETE, les étudiants ont différentes possibilités : reprendre les études, travailler à titre d'employé occasionnel, occuper un poste dans une organisation fédérale non assujettie à la LEFP, travailler dans le secteur privé ou prendre simplement une période de non assujettie à la LEFP, travailler dans le secteur privé ou prendre simplement une période de

Les étudiants les plus jeunes, c'est-à-dire ceux ayant moins de 20 ans au moment de leur embauche dans le cadre du programme Coop ou PFETE, représentaient 20 % des cas observés. Dans l'ensemble, 14 % des étudiants de moins de 20 ans ont été nommés en vertu de la LEFP (24 % dans la RCM et 9 % dans les autres régions).

## **Graphique 10**: Nomination subséquente en vertu de la LEFP, selon la région du premier emploi étudiant, en date du mois de mars 2008



Source: SIAE

#### Des différences ont été observées dans la région de la capitale nationale en ce qui concerne la première langue officielle et entre les hommes et les femmes

La répartition des étudiants selon leur première langue officielle (PLO) était la suivante : 74 % anglais et 26 % français. Le taux de nomination subséquente en vertu de la LEFP était de 21 % et 27 % respectivement.

Comme l'illustre le **graphique 11** ci-dessous, cette différence était plus importante au sein la régions de la capitale nationale (RCM) que dans les autres régions. Plus précisément, 28 % des étudiants dont la première langue officielle était l'anglais ont été nommés en vertu de la LEFP dans la RCM, comparativement à 40 % chez les étudiants dont la première langue officielle était le français. À l'extérieur de la RCM, les pourcentages étaient de 17 % et 15 % respectivement.

#### Groupes choisis – autres catégories

Les nominations aux groupes Soutien technologique et scientifique (EG), Techniciens divers (GT) et Soutien des sciences sociales (SI) représentaient 87 % des 1 422 nominations effectuées à la catégorie Technique. La répartition par type de transition est sensiblement égale : 32 % des personnes ayant occupé un emploi étudiant ont ensuite été nommées à un poste pour une durée déterminée, 32 % à un poste pour une période indéterminée et 36 % à un poste pour une durée déterminée puis à un poste pour une période indéterminée. On a observé qu'il y avait de ten nomination à un emploi occasionnel avant une nomination en vertu de la LEFP dans 36 % des cas, chiffre qui se rapproche de la moyenne globale (37 %).

La transition d'un emploi pour une durée déterminée vers un emploi pour une période indéterminée en ce qui concerne les 512 périodes d'emploi étudiant a entraîné un changement de catégorie dans 28 % des cas. Dans presque tous les cas, la seconde transition s'est faite vers la catégorie Administration et service extérieur et la catégorie Scientifique et professionnelle.

Au début de la période visée par l'étude, les nominations à la catégorie Technique constituaient 13 % des nominations en vertu de la LEFP. En 2004-2005, cette proportion était de 9 %.

Dans le cas des nominations à la catégorie Exploitation, celles qui ont été effectuées dans les groupes Services correctionnels (CX) et Manœuvres et hommes de métier (GL) constituaient à elles seules 88 % des nominations dans la catégorie. Presque tous les étudiants nommés au groupe CX (98 %) ont ensuite été nommés à un poste pour une période indéterminée. Pour ce qui est du groupe Manœuvres et hommes de métier, la proportion était de 22 %. Relativement peu de nominations dans cette catégorie (15 %) avaient été précédées d'un emploi occasionnel.

## Le nombre de nominations en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique est le plus élevé dans la région de la capitale nationale

En général, 40 % des périodes d'emploi étudiant ont eu lieu dans la région de la capitale nationale (RCM). Ce pourcentage est le même que celui des employés de la fonction publique (employés nommés pour une durée déterminée ou une période indéterminée, employés occasionnels et étudiants) qui travaillent dans la RCM, lequel représentait 40 % au cours de la période visée par l'étude. Cela dit, un étudiant travaillant dans la RCM était plus susceptible d'être nommé en vertu de la LEFP. En effet, 32 % des étudiants dans la RCM ont obtenu une nomination, comparativement à 16 % dans les autres régions (graphique 10).

L'annexe 6 présente un tableau des nominations subséquentes d'étudiants selon la région géographique (province ou territoire). À l'extérieur de la RCN, le pourcentage d'étudiants nommés en vertu de la LEFP se situait entre 12 % (Territoires du Nord-Ouest, Nunavut) et 25 % (Alberta). En général, les étudiants sont demeurés dans la région où ils ont été embauchés initialement. Dans 5 % des cas, l'étudiant a changé de région.

#### **Tableau 3**: Première nomination en vertu de la LEFP dans la catégorie Scientifique et professionnelle, en date du mois de mars 2008

Pourcentage du page du page de letot andmon en construiren en EFFF Page de la LETS en praev	ls3oT			n à un our une node	ə nu'U nsibutə q folqmə òq ənu nətəbni	iolqmə nu'G nu 6 tnaibutə anu ruoq iolqmə sərub ənu sənimətəb		noitsnimon stáimst An vortu de squotg — 9731 sl
1133 DL 20 DLI24	eqN	*	u.N	Ħ	mN	%		es cert – groupe
l	011	36	43	32	38	97	57	Sciences biologiques (BI)
L	9//	28	218	63	687	6	69	Économique, sociologie et statistique (ES)
7	188	37	0/	36	89	7.7	20	(M3) agentagas ta aináð
7	752	42	601	77	<b>Z</b> G	32	16	(Calences physiques (PC)
							1	
3	404	lt	<b>791</b>	77	891	<u>L</u> l	69	sl ansb sequong sentuA eupititneio2 einogètso sl ellennoissefonq te
12	1 735	32	<i>L</i> 09	Lt	820	18	308	Total de la catégorie
								2IAL :931IID

Source: JAIS

#### Groupes choisis – catégorie Soutien administratif

Les 2 928 nominations effectuées dans la catégorie Soutien administratif représentaient 25 % de toutes les nominations en vertu de la LEFP : 40 % des personnes ayant occupé un emploi étudiant ont ensuite été nommées à un poste pour une durée déterminée, 12 % à un poste pour une période indéterminée et 48 % à un poste pour une durée déterminée puis à un poste pour une période indéterminée. Les 2 821 nominations effectuées au sein du groupe CR constituaient une période indéterminée. Les 2 821 nominations effectuées au sein du groupe CR constituaient one période indéterminée. Les 2 821 nominations effectuées les nominations en vertu de la LEFP.

En tout, 38 % des nominations effectuées en vertu de la LEFP ont été précédées d'un emploi occasionnel, chiffre qui se rapproche de la moyenne globale (37 %). C'est dans la catégorie Soutien administratif que l'on a enregistré la plus faible proportion d'étudiants nommés à un poste pour une période indéterminée (60 %).

Dans le cas des 1 412 personnes ayant occupé un emploi étudiant et qui ont ensuite été nommées à un poste pour une durée déterminée puis à un poste pour une période indéterminée, la transition a entraîné un changement de catégorie dans 43 % des cas, en grande partie (36 %) vers la catégorie Administration et service extérieur. Le reste, soit 7 %, est réparti comme suit : 4 % vers la catégorie Services techniques et 3 % vers la catégorie Scientifique et professionnelle.

#### Groupes choisis – catégorie Scientifique et professionnelle

II y a eu I 735 nominations dans la catégorie Scientifique et professionnelle qui ont représenté 15 % de toutes les nominations qui ont été effectuées en vertu de la LEFP. La répartition est illustrée au **tableau 3**, comme suit : 18 % des personnes ayant occupé un emploi étudiant ont ensuite été nommées à un poste pour une durée déterminée, 47 % à un poste pour une période indéterminée et 35% à un poste pour une durée déterminée puis à un poste pour une période indéterminée. La majorité de ces nominations (77 %) ont eu lieu au sein de quatre groupes : Sciences biologiques (BI), Économique, sociologie et statistique (ES), Génie et arpentage (EM) et Sciences physiques (PC).

Les nominations à un poste pour une période indéterminée, soit directement après un emploi étudiant, soit à la suite d'une nomination à un poste pour une durée déterminée, ont représenté 82 % des nominations subséquentes au sein de la catégorie Sciences et services professionnels. Ce résultat, sous l'effet des caractéristiques du groupe ES, a représenté près de la moitié des nominations (45 %) dans la catégorie. En effet, sur les 776 étudiants ayant été nommés au groupe ES, 91 % d'entre eux l'ont été à un poste pour une période indéterminée.

La proportion des nominations subséquentes à un emploi occasionnel au sein de la catégorie s'élevait à 38 %, ce qui est quasiment identique à la moyenne globale (37 %). On a constaté cependant une moyenne plus élevée dans les groupes suivants : Sciences physiques (48 %), Sciences biologiques (43 %) et Économique, sociologie et statistique (41 %).

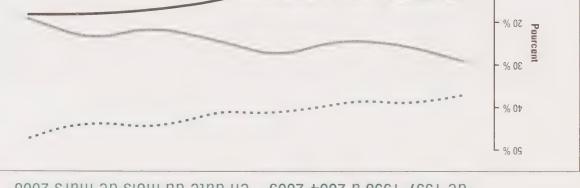
Comme l'illustre le **graphique 9**, la proportion des nominations subséquentes effectuées en vertu de la LEFP dans la catégorie Sciences et services professionnels se situait à 14 % au début de la période visée par l'étude. Elle a atteint 18 % en 2004-2005.

et Gestion du personnel (PE - 43 %). (AS – 49 %), Gestion financière (FI – 45%), Administration des programmes (PM – 43 %) dans les cinq groupes suivants : Services d'information (IS – 52 %), Services administratifs occasionnel, soit un peu plus que la moyenne globale (37 %). Cette proportion a dépassé 41 % Dans cette catégorie, environ 41 % des périodes d'emploi étudiant ont englobé un emploi

Administration et service extérieur, en date du mois de mars 2008 Tableau 2 : Première nomination en vertu de la LEFP dans la catégorie

Pourcentage du de latot andmon de latot andmon en ariotenimon	lstoT	nu á sneibusé nu á sneibusé anu ruoq iolqme sánimstáb sárub ruoq iolqme nu á sboirág enu a sánimstábni		iolqmə nu'G nu â tnisbutê enu ruoq iolqmə eboirêq enu eboirêq		iolqmə nu'G nu 6 İnsibutə ənu ruoq iolqmə əàrub ənu əànimətəb		noitsnimon əráimərA   eb utrav na   equote — 9731 sl
vertu de la LEFP	eg##		ı.≝N	*	and <b>M</b>	**	-M	
L	618	37	567	lτ	332	73	881	səsivrəč (SA) stitstrinimbi
7	552	07	68	St	101	91	35	CO) əəsəbumo;
12	Z97 l	99	608	24	324	12	304	sestion des systèmes 'ordinateurs (CS)
7	596	97	LL	89	202	9	<u></u>	(FI) estion financière (FI)
3	llt	lħ	<i>L</i> 91	22	125	22	76	ervices 'information (IS)
l ————————————————————————————————————	175	23	lt	89	611	6	91	estion du personnel (PE)
01	1158	St	919	34	393	77	249	səb noitstratinimb (M9) səmmargor
l	137	9	8	63	128	l	L	(AT) noitoubs
								30011030 303411
7	506	41	32	04	ttl	13	7.7	utres groupes ans la catégorie dministration et ervice extérieur
lτ	768 t	42	2 041	39	1 925	61	826	einogétas al de la catégorie

#### de 1997-1998 à 2004-2005 – en date du mois de mars 2008 la première nomination en vertu de la LEFP – Graphique 9 : Catégorie professionnelle au sein de laquelle est effectuée



Source: SIAE

concernant tous les groupes occupationnels se trouve à l'annexe 4. Ces groupes dont il est question ci-après comptent au moins 100 nominations. L'information Les prochaines sections porteront sur certains groupes choisis au sein des catégories professionnelles.

Soutien administratif

2001

-0007

- Scientifique et professionnelle

2002

-1002

-- Technique

2003

2002

2004

-2002

2005

t007

#### Groupes choisis – catégorie Administration et service extérieur

- Administration et service extérieur

2000

-6661

- Exploitation

866 L

-4661

- % 0

- % OL

666 L

-8661

administratifs (AS) représentent 70 % des nominations dans la catégorie. Gestion des systèmes d'ordinateurs (CS), Administration des programmes (PM) et Services une durée déterminée puis à un poste pour une période indéterminée. Trois groupes, à savoir une durée déterminée, 39 % à un poste pour une période indéterminée et 42 % à un poste pour 19 % des personnes ayant occupé un emploi étudiant ont ensuite été nommées à un poste pour d'un emploi étudiant. La répartition des nominations est illustrée au tableau 2, comme suit : ont représenté 41 % de toutes les nominations qui ont été effectuées en vertu de la LEFP à la suite Il y a eu 4 894 nominations au sein de la catégorie Administration et service extérieur et celles-ci

sont les suivants : Gestion financière (FI – 94 %), Gestion du personnel (PE – 91 %) et de cette catégorie chez qui l'on a observé une proportion encore plus élevée de nominations 81 % des nominations au sein de la catégorie Administration et service extérieur. Les groupes étudiant, soit à la suite d'une nomination à un poste pour une durée déterminée, ont représenté Les nominations à un poste pour une période indéterminée, soit directement après un emploi

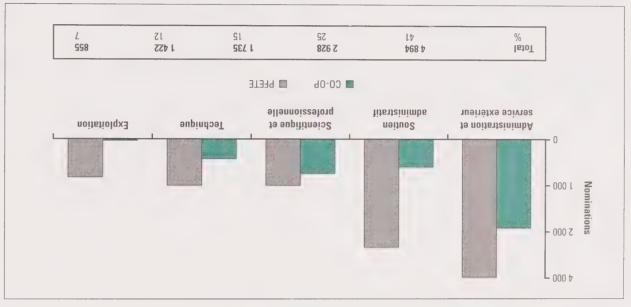
Commerce (CO – 83 %).

La catégorie Administration et service extérieur est la catégorie où l'on a retrouvé la plus grande proportion des nominations subséquentes en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique

La première nomination en vertu de la LEFP a eu lieu la plupart du temps dans la catégorie Administration et service extérieur (41 %) et la catégorie Soutien administratif (25 %). Dans les autres catégories, le pourcentage oscillait entre 7 % et 15 %. (Voir le **graphique 8**.)

La première nomination des catégories professionnelles diffère légèrement selon le programme d'embauche. La première nomination en vertu de la LEFP a eu lieu en une plus grande proportion au sein de la catégorie Administration et service extérieur tant chez les participants du programme Coop (51 %) que ceux du PFETE (37 %). Vient ensuite la catégorie Scientifique et professionnelle dans le cas des participants au programme Coop (20 %) et la catégorie Soutien administratif dans le cas des participants du PFETE (29 %).

**Graphique 8 :** Catégorie professionnelle au sein de laquelle est effectuée la première nomination en vertu de la LEFP, selon le programme d'emploi étudiant — de 1997-1998 à 2004-2005 — en date du mois de mars 2008



Source: SIAE

Nota: La catégorie « Autres » n'est pas illustrée (53 cas).

Au cours de la période visée par l'étude, la proportion des premières nominations effectuées en vertu de la LEFP dans la catégorie Administration et service extérieur a grimpé, passant de 37 % à 47 %. L'inverse s'est produit en ce qui concerne les premières nominations à la catégorie Soutien administratif, dont la proportion a chuté, passant de 29 % en 1997-1998 à 19 % en 2004-2005. (Voir le graphique 9)

(Voir le graphique 9.)

emplois étudiants ont été suivis par une nomination, 16 % ont donné lieu à une nomination dans la même organisation que l'embauche initiale et 13 %, dans une autre. Dans les organisations de petite taille, cette proportion était de 37 %. De ce nombre, 22 % des emplois étudiants ont été suivis par une nomination au sein dans la même organisation et 15 %, dans une autre.

## Tableau 1 : Première nomination en vertu de la LEFP, selon la taille de l'organisation, en date du mois de mars 2008

el latos endrocki utrev ne znotisnimon 93 sl el		Nominations en vertu de la LEFP dans une autre loisezinegro		eb utrov ne znotiznimo <b>V</b> emêm si znsb 9731 si notiszinegro		noitezinagıo'l eb əllisī
W	u <sub>t</sub> N	%	nah)	#	auqN	
77	10 293	9	2 908	91	7 385	Grande
52	1 343	13	709	91	139	Moyenne
37	751	SI	103	77	148	ətitə9
23	Z88 11	L	3 615	91	272 8	Mombre total de nominations en vertu de la LEFP

Source: SIAE

# L'emploi occasionnel touche plus du tiers des périodes d'emploi étudiant menant à une nomination en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique<sup>3</sup>

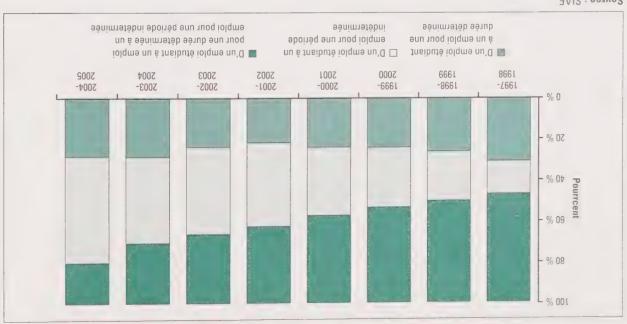
Dans l'ensemble, 14 % des étudiants ont obtenu un emploi occasionnel à la suite d'un emploi étudiant. Toutefois, parmi ceux qui ont ensuite été nommés en vertu de la LEFP (23 %), cette proportion est nettement plus élevée (37 %).

On constate que le pourcentage d'emplois occasionnels occupés avant une nomination en vertu de la LEFP est légèrement plus élevé chez les participants au programme Coop (41 %) que chez les participants au PFETE (35 %). La proportion des périodes d'emploi débouchant sur une nomination en vertu de la LEFP qui comportent une période d'emploi occasionnel a augmenté au cours de la période visée par l'étude pour passer de 30 % en 1997-1998 à 45 % en 2004-2005.

En règle générale, la période d'emploi occasionnel se trouve à précéder immédiatement la première nomination en vertu de la LEFP. On n'a observé aucune interruption de service dans les deux tiers (67 %) de ces nominations.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> La classification des périodes d'emploi ne tient pas compte des périodes d'emploi occasionnel, mais on peut néanmoins les retrouver dans les données. Ces données supplémentaires sont utilisées dans la présente section.

de 1997-1998 à 2004-2005 - en date du mois de mars 2008 Graphique 7 : Première nomination en vertu de la LEFP -



Source: SIAE

## de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique taille moyenne étaient plus susceptibles d'obtenir une nomination en vertu Les étudiants qui ont travaillé dans les organisations de petite taille ou de

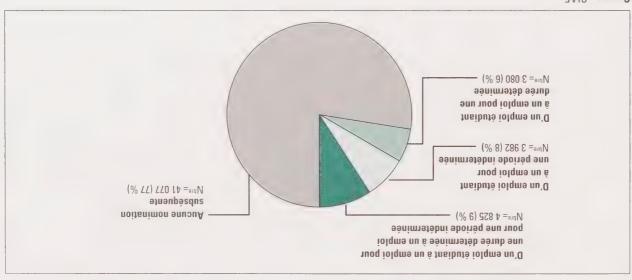
de la LEFP dans une autre organisation. vertu de la LEFP au sein de la même organisation et 7 % ont été suivis d'une nomination en vertu figurent à l'annexe 5. Sur les 52 901 emplois étudiants, 16 % ont été suivis d'une nomination en Le nombre et le pourcentage d'étudiants nommés en vertu de la LEFP dans toutes les organisations

même où l'embauche initiale avait eu lieu et 6 %, dans une autre organisation. en vertu de la LEFP; 16 % des emplois étudiants ont débouché sur un poste dans l'organisation emplois étudiants au sein des organisations de grande taille ont été suivis par une nomination de grande taille2; elle sont à l'origine des grandes tendances observées. En moyenne, 22 % des La grande majorité des observations (90 %) visées par l'étude ont été faites au sein d'organisations

nomination en vertu de la LEFP. Dans le cas des organisations de taille moyenne, 29 % des ont présenté une proportion beaucoup plus grande d'emplois étudiants ayant conduit à une Comme l'illustre le tableau 1 ci-dessous, les organisations de petite taille et de taille moyenne

visée par la présente étude ou au cours de la periode de suivi. l'Agence de la santé publique du Canada et l'Ecole de la fonction publique du Canada, ont été instituées à la fin de la période Il est a noter que plusieurs organisations, à savoir l'Agence des services frontaliers du Canada, Sécurité publique Canada, et une organisation de petite taille, 350 personnes et moins. Un tableau des nominations selon l'organisation se trouve à l'annexe 5. Une organisation de grande taille emploie plus de 2 000 personnes, une organisation de taille moyenne, de 351 à 2 000 personnes,

## **Graphique 6**: Nomination subséquente en vertu de la LEFP – de 1997-1998 à 2004-2005 – en date du mois de mars 2008



Source: SIAE

## De plus en plus d'étudiants étaient nommés directement à des postes pour une période indéterminée

Près des trois quarts (74 %) des 11 887 étudiants nommés en vertu de la LEFP ont obtenu un poste pour une période indéterminée, soit directement, soit à la suite d'un emploi pour une durée déterminée. Un peu plus de la moitié d'entre eux (55 %) ont été nommés pour une période indéterminée après avoir occupé un poste pour une durée déterminée. Pour le reste (45 %), la première nomination effectuée en vertu de la LEFP visait un poste pour une période indéterminée.

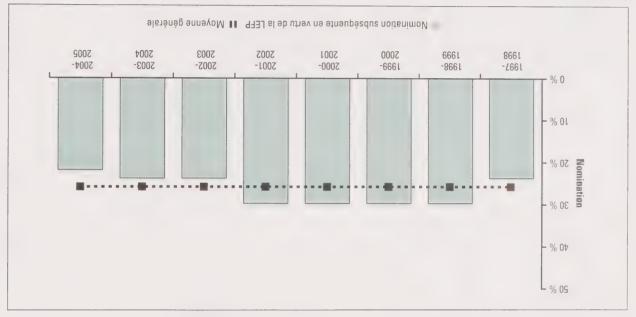
Une proportion croissante des premières nominations effectuées en vertu de la LEFP visaient des postes pour une période indéterminée. Des périodes d'emploi étudiant ayant débuté en 1997-1998, 16 % ont été suivies d'une nomination pour une période indéterminée. En 2004-2005, cette proportion a crû pour atteindre 52 % des périodes d'emploi étudiant.

## Constatations de l'étude

Vingt-trois pour cent des étudiants ont subséquemment obtenu un emploi en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique

De tous les participants aux programmes fédéral d'embauche des étudiants au cours de la période visée par l'étude, 11 887 (23 %) d'entre eux ont été nommés en vertu de la LEFP à un poste pour une durée déterminée ou une période indéterminée à la suite de leur participation à l'un de ces programmes en date du mois de mars 2008. Les étudiants qui ont participé au programme Coop ou au PPETE ont été nommés en vertu de la LEFP dans des proportions semblables (programme Coop 21 %; PFETE 23 %). Le **graphique 5** ci-après illustre le taux de nominations subséquentes selon l'année où l'emploi étudiant a commencé, que ce soit dans le cadre du programme Coop ou du PPETE. La proportion de nominations subséquentes est demeurée relativement stable au cours de la période visée par l'étude.

**Graphique 5**: Nomination subséquente en vertu de la LEFP, selon l'année d'embauche – de 1997-1998 à 2004-2005 – en date du mois de mars 2008



Source : SIAE

Comme l'illustre le **graphique 6** ci-après, 3 080 (6 %) étudiants ont obtenu un poste pour une durée déterminée, 3 982 (8 %) étudiants ont obtenu un poste pour une période indéterminée et 4 825 (9 %) étudiants ont été nommés pour une période indéterminée après avoir occupé un poste pour une durée déterminée. Parmi tous les étudiants, 77 % n'ont pas été nommés en vertu de la LEFP.

#### **snoi**gèA

Dans l'ensemble, 41 % de la participation aux programmes fédéraux d'embauche des étudiants a eu lieu dans la région de la capitale nationale (RCM). Cette proportion correspond à la représentation des fonctionnaires de cette région au sein de l'ensemble de la fonction publique fédérale. L'embauche d'étudiants dans les autres régions se répartit comme suit : 13 % dans la région du Québec (sans compter la RCM), 13 % en Ontario (sans compter la RCM), 12 % dans la région de l'Atlantique, 7 % en Colombie Britannique et au Yukon, 7 % en Alberta, dans les Territoires du Nord Ouest et au Nunavut, et 7 % au Manitoba et en Saskatchewan.

Dans la RCM, 53 % des étudiants embauchés ont participé au PFETE alors que dans les autres régions, cette proportion s'élevait à 74 % et plus à chaque année de la période visée par l'étude.

Les étudiants qui ont participé au programme Coop ou au PFETE dans la RCM travaillaient, en moyenne, 111 jours civils. À l'extérieur de la RCM, les étudiants inscrits au programme Coop travaillaient, en moyenne, 117 jours civils et ceux inscrits au PFETE, 108 jours civils.

## Âge, sexe et première langue officielle

L'âge médian des étudiants qui se sont inscrits au programme Coop et au PFETE était de 21 ans. Dans l'ensemble, 55 % des personnes embauchées étaient des femmes; de 54 % en 1997-1998, cette proportion est passé à 58 % en 2004-2005. Généralement, les femmes ont participé dans une plus faible proportion au programme Coop (47 %) qu'au PFETE (59 %). L'anglais était la première langue officielle de 72 % des étudiants qui ont participé à ces programmes d'embauche au cours de la période visée par l'étude.

### Durée des emplois étudiants

En général, la durée des emplois étudiants était à peu près la même d'un programme à l'autre. En effet, les étudiants inscrits au programme Coop ont travaillé, en moyenne, 111 jours civils et ceux inscrits au PFETE, 110 jours civils. En ce qui concerne les principaux employeurs, les participants au programme Coop qui occupaient un poste à Environnement Canada ont travaillé plus longtemps, soit une moyenne de 117 jours civils. Les participants au PFETE qui occupaient un poste à la Défense nationale ont travaillé, en moyenne, 90 jours civils. En revanche, occupaient un poste à la Défense nationale ont travaillé, en moyenne, 90 jours civils. En revanche, ont travaillé, en moyenne, 117 jours civils.

Un tiers des étudiants ont occupé plus d'un emploi dans le cadre du programme Coop ou du PFETE.

La proportion de fonctionnaires dans la RCN était en moyenne de 40 % au cours de la période visée par l'étude.

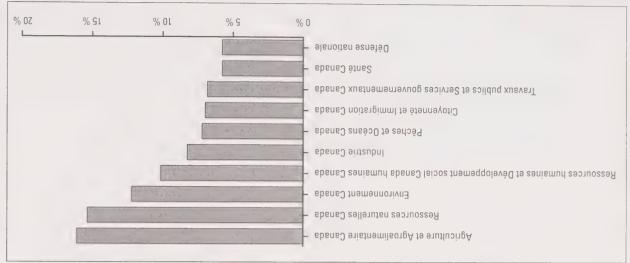
## **Graphique 3**: Principaux employeurs — Répartition du nombre d'étudiants embauchés selon le programme — de 1997-1998 à 2004-2005



Source: SIAE

Le **graphique** 4 ci-après illustre le ratio des étudiants embauchés par rapport à l'effectif permanent chez les principaux employeurs. À Agriculture et Agroalimentaire Canada, ce ratio s'élevait en moyenne à 16 % au cours de la période visée par l'étude. À Ressources naturelles Canada, celui-ci se chiffrait à 15 %, et à 12 % chez Environnement Canada. La proportion des étudiants embauchés se situait à 10 % ou moins chez les autres principaux employeurs.

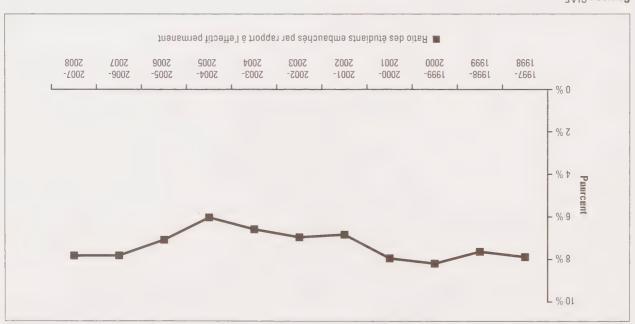
# **Graphique 4**: Principaux employeurs – Nombre d'étudiants embauchés par rapport à l'effectif permanent selon les programmes Coop et PFETE, de 1997-1998 à 2004-2005



SAIS : aonuo**2** 

Fichiers sur la population de la CFP

## **Graphique 2**: Nombre d'étudiants embauchés par rapport à l'effectif permanent – de 1997-1998 à 2007-2008



Source : SIAE Fichiers sur la population de la CFP

## Principaux employeurs

À elles seules, 10 organisations sont à l'origine de 72 % des offres d'emploi étudiant au cours de la période visée par l'étude. Le pourcentage le plus élevé revient à Ressources humaines et Développement social Canada (22 %), qui est suivi de la Défense nationale (9 %), de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (8 %), d'Agriculture et Agroalimentaire Canada (7 %), de Pêches et Océans Canada (6 %), d'Environnement Canada (5 %), de Ressources naturelles Canada (5 %), d'Industrie Canada (4 %), de Santé Canada (3 %) et de Citoyenneté et Immigration Canada (3 %).

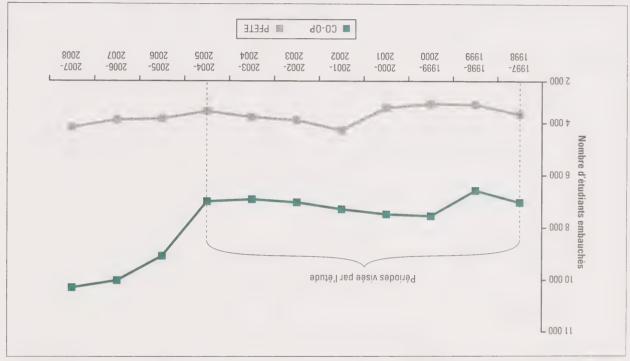
Le **graphique 3** illustre la répartition, chez les principaux employeurs, des offres d'emploi étudiant dans le cadre du programme Coop et du PFETE. Environnement Canada et Santé Canada embauchent plus d'étudiants dans le cadre du programme Coop que du PFETE (63 % et 56 % respectivement). Le pourcentage d'étudiants participant au PFETE était plus élevé au sein des organisations suivantes : Ressources humaines et Développement social Canada (85 %), Agriculture et Agroalimentaire Canada (81 %), Pêches et Océans Canada (72 %), Défense nationale (71 %), Citoyenneté et Immigration Canada (68 %), Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (58 %), Ressources naturelles Canada (56 %) et Industrie Canada (52 %).

## Programme Coop et PFETE: tendances en matière d'embauche

De 1997-1998 à 2004-2005, quelque 10 000 étudiants ont été embauchés en moyenne, par exercice, dans le cadre du Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat (programme Coop) et du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE). De ce nombre, un tiers ont participé au programme Coop et deux tiers, au PFETE. Comme l'illustre le graphique I, le nombre d'étudiants embauchés dans le cadre du programme Coop et du PFETE est demeuré stable au cours de la période visée. Depuis l'exercice 2005-2006, le nombre d'étudiants embauchés a augmenté, tout particulièrement dans le cadre du PFETE.

L'embauche d'étudiants présente de fortes variations saisonnières. La majorité des étudiants sont embauchés au cours de la période s'échelonnant du mois de janvier au mois de juin. En effet, 29 % des étudiants inscrits au programme Coop ont commencé à travailler en janvier et 34 % en mai. Pour ce qui est du PFETE, 71 % des embauches ont été effectuées d'avril à juin.

## Graphique 1 : Étudiants embauchés de 1997-1998 à 2007-2008



Source : Système d'information analytique sur les emplois (SIAE) Nota : Le nombre de participants au Programme des adjoints de recherche (PAR) a été ajouté à celui du PFETE.

Le ratio des étudiants embauchés par rapport à l'effectif permanent en fin d'année financière constitue un indice de la mesure dans laquelle les organisations ont recours aux programmes d'embauche des étudiants. Ce ratio a connu une légère diminution de 2001-2002 à 2004-2005, mais au-delà de cette période, celui-ci est demeuré près de 8 %. (Voir le **graphique 2.**)

leurs études à temps plein. Autrement dit, la CFP considère qu'un emploi obtenu après une interruption de service de plus de trois ans n'a pas de lien avec l'embauche initiale de l'étudiant. En tout, 52 901 périodes d'emploi étudiant ont été dénombrées pour les 51 971 étudiants couverts par la présente étude.

Les périodes d'emploi sont classées de la façon suivante:

- aucune nomination subséquente en vertu de la LEFP;
- d'un emploi étudiant à un emploi pour une durée déterminée;
- d'un emploi étudiant à un emploi pour une période indéterminée;
- d'un emploi étudiant à un emploi pour une durée déterminée à un emploi pour une période indéterminée.

Si un étudiant change de programme (c'est-à-dire qu'il passe du programme Coop au PFETE ou l'inverse), c'est le dernier programme auquel il est inscrit qui prévaut pour la période d'emploi. Toutefois, la date de début de la période d'emploi demeure la même et correspond au premier emploi étudiant occupé. Dans le cas de 7 % des périodes d'emploi étudiant dénombrées aux fins de l'étude, les étudiants concernés ont changé de programme.

Les professions et postes à la fonction publique fédérale sont définis en des termes généraux par des normes de classification des professions. Ce n'est toutefois pas le cas des emplois étudiants offerts dans le cadre du programme Coop et du PFETE. Par conséquent, il nous est impossible de préciser la nature du travail réalisé par les étudiants embauchés dans le cadre de ces programmes.

Les données concernant l'équité en matière d'emploi, à l'exception du sexe de la personne, ne sont pas recueillies de la même façon auprès des étudiants participant au programme Coop et de ceux prenant part au PFETE. Il n'est donc pas possible d'effectuer une analyse en fonction du groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

## À propos de l'étude

### 1itoə[d0

La présente étude a pour objectif de déterminer dans quelle proportion les participants aux programmes fédéraux d'embauche des étudiants ont par la suite obtenu un emploi en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP). Elle a également pour but de dégager d'autres grandes tendances liées à ces nominations.

### Source des données

Les données utilisées dans le cadre de la présente étude sont tirées du Système d'information analytique sur les emplois (SIAE) de la Commission de la fonction publique. Tous les renseignements qui figurent dans le SIAE sont fondés sur des données provenant du fichier des titulaires. Ce fichier constitue un condensé du système général de rémunération de la fonction publique géré par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. L'essentiel des données du SIAE est constitué de renseignements sur les postes d'attache occupés par des fonctionnaires d'avril 1990 jusqu'à ce jour.

Les 51 971 étudiants embauchés d'avril 1997 à mars 2005 ont fait l'objet d'une analyse jusqu'en mars 2008 afin de déterminer s'ils avaient obtenu un emploi subséquent. Seules les organisations actuellement assujetties à la LEFP sont visées par la présente étude.

#### **Sport**

La présente étude porte principalement sur les emplois (c'est-à-dire sur les nominations pour une durée déterminée et une période indéterminée) obtenus en vertu de la LEFP à la suite d'une participation à un programme fédéral d'embauche des étudiants. Après avoir obtenu un emploi étudiant, une personne peut occuper un poste occasionnel, travailler dans une organisation non assujettie à la LEFP, être nommée dans un poste pour une durée déterminée ou pour une période indéterminée ou une combinaison quelconque de ces situations.

Afin de déterminer la séquence des activités de dotation, le concept de « période d'emploi » est défini. Les périodes d'emploi étudiant débutent dès la première participation dans le cadre d'un des programmes fédéraux d'embauche des étudiants. Elles prennent fin s'il n'y a eu aucun emploi subséquent pendant plus de trois ans ou s'il y a eu une nomination à un poste pour une durée déterminée ou une période indéterminée. Une interruption de service de trois ans est admise dans la définition d'une période d'emploi étudiant puisque les étudiants participant au Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat (programme Coop) et au Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PPETE) sont tenus de poursuivre Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PPETE) sont tenus de poursuivre

Au sein de la fonction publique, le programme Coop offre aux étudiants postsecondaires la possibilité d'acquérir l'expérience professionnelle pratique et pertinente dont ils ont besoin pour répondre aux exigences de leur programme d'études.

La CFP est la seule organisation qui peut approuver les programmes d'études coopératifs à partir des gestionnaires de la fonction publique du Canada peuvent recruter des étudiants. Pour qu'un programme soit approuvé, il doit obliger les étudiants y participant d'acquérir une expérience professionnelle comme condition d'obtention de leur diplôme. La CFP a approuvé près de 2 500 programmes universitaires et collégiaux d'un bout à l'autre du Canada. L'organisation qui souhaite embaucher un étudiant inscrit au programme Coop doit communiquer avec le coordonnateur chargé du programme de l'établissement d'enseignement visé. Ce dernier doit ensuite afficher un avis pour informer les étudiants de son établissement de la possibilité d'emploi dans le cadre du programme Coop.

Le PAR permet de recruter des étudiants de niveau postsecondaire qui doivent acquérir de l'expérience en recherche appliquée dans le cadre de leurs études universitaires. Les responsables du PAR assignent des étudiants à des projets de recherche en cours au sein des organisations fédérales. Tout au long de l'année, celles ci affichent des postes de recherche sur le site Web du PAR. Pour que leur candidature soit prise en compte, les postulants doivent avoir le statut d'étudiant, conformément à la définition qui en est donnée dans la Politique sur l'embauche des étudiants du Conseil du Trésor du Canada. Au départ, le PAR faisait partie du PFETE. Comme il n'est devenu un programme d'emploi étudiant distinct qu'en janvier 2005, aucune analyse n'a été effectuée auprès des personnes qui y ont participé.

L'objectif principal de ces programmes est de permettre aux étudiants d'acquérir l'expérience professionnelle tant recherchée afin de lancer leur carrière. Toutefois, ces étudiants sont considérés antérieure à la fonction publique. En 1998, un mécanisme a été mis en place pour faciliter la nomination d'anciens étudiants en vertu de la LEFP. Le « mécanisme d'intégration des étudiants » permet aux organisations d'embaucher d'anciens étudiants, pourvu que ceux-ci soient qualifiés. Ces derniers doivent également avoir terminé leur programme d'études dans la période d'admissibilité prescrite, qui était de 12 mois au moment où la présente étude a été réalisée. Les données concernant le recours au mécanisme d'intégration des étudiants ne sont pas disponibles dans les bases de données centrales de la CFP.

### Introduction

## Le rôle de la Commission de la fonction publique du Canada dans le domaine de la dotation

La Commission de la fonction publique (CFP) du Canada est un organisme indépendant qui relève du Parlement. Son mandat consiste à protéger l'intégrité du système de dotation de la fonction publique de même que la neutralité politique de celle-ci. De plus, la CFP recrute des Canadiens qualifiés provenant de partout au pays. Elle élabore des lignes directrices pour s'assurer que les nominations respectent les valeurs fondamentales de nomination que sont le mérite et l'impartialité, de même que les valeurs directrices, soit la justice, la transparence, l'accessibilité et la représentativité. La CFP effectue des vérifications et mène des études et enquêtes en ce qui concerne le système de dotation afin d'en vérifier l'efficacité et d'y apporter enquêtes en ce qui concerne le système de dotation afin d'en vérifier l'efficacité et d'y apporter des améliorations.

#### Contexte

La CFP administre trois programmes qui offrent aux étudiants la possibilité d'occuper un emploi temporaire pendant leurs études, c'est-à-dire le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE), le Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat (programme Coop) et le Programme des adjoints de recherche (PAR).

Le PFETE est le principal moyen pour les organisations fédérales de recruter des étudiants chaque année. Il permet aux étudiants qui fréquentent à temps plein une école secondaire, un cégep, un collège, un institut technique ou une université de connaître les rouages du gouvernement fédéral et d'acquérir et de perfectionner les compétences dont ils ont besoin pour trouver un emploi. Pour que leur candidature soit prise en considération, les étudiants doivent fréquenter à temps plein un établissement d'enseignement secondaire ou postsecondaire reconnu et doivent avoir l'âge minimum requis pour travailler dans la province ou le territoire où le poste est offert. Ils doivent également poursuivre des études à temps plein le semestre académique suivant. Les étudiants également poursuivre des études à temps plein le semestre académique suivant. Les étudiants également admissibles au programme.

Les étudiants qui s'intéressent au PFETE posent leur candidature au moyen d'un répertoire national informatisé. Dans ce dernier, ils indiquent dans quelle région géographique ils peuvent travailler et précisent leur lieu de résidence, leur niveau de scolarité et leur domaine d'études. Les personnes inscrites peuvent se voir offrir une vaste gamme d'emplois dans les organisations d'embauche partout au Canada. À l'aide d'un algorithme de recherche, la CFP effectue une recherche dans le répertoire du PFETE. Cet algorithme permet de générer de façon aléatoire une recherche dans le répertoire du PFETE. Cet algorithme permet de générer de façon aléatoire une liste d'étudiants qui répondent aux critères de recherche. Parmi les personnes dont la candidature leux est proposée, les organisations nomment celles qui répondent le mieux à leurs besoins.

- Dans l'ensemble, 14 % des étudiants ont obtenu un emploi occasionnel à la suite d'un emploi etudiant. Toutefois, parmi les étudiants qui ont été nommés en vertu de la LEFP (23 %), la proportion d'entre eux qui ont occupé un emploi occasionnel entre leur emploi étudiant et leur première nomination en vertu de la LEFP était nettement plus élevée (37 %).
- Les anciens participants à des programmes d'emploi étudiant constituaient une proportion croissante de l'embauche à des postes pour une durée déterminée ou une période indéterminée. En fait, cette proportion a augmenté au cours de la période visée par l'étude, passant de 7 % en 1999-2000 à 9 % en 2004-2005.

### Points saillants

Les anciens étudiants constituent une composante importante du recrutement au sein de la fonction publique fédérale. Trois programmes d'emploi étudiant, à savoir le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PPETE), le Programme des adjoints de recherche (PAR), permettent aux étudiants d'acquérir une expérience professionnelle enrichissante. Compte tenu de l'investissement réalisé auprès de ces étudiants dans le cadre de ces programmes, l'embauche de ceux-ci, une fois diplômés, présente un intérêt considérable.

Nous avons effectué un suivi, jusqu'en mars 2008, auprès des étudiants ayant participé à des programmes d'emploi étudiant d'avril 1997 à mars 2005. L'objectif de ce suivi consistait à déterminer quelle proportion d'entre eux obtiennent une nomination en vertu de la Loi suir l'emploi dans la fonction publique (LEFP) à la suite de leur emploi étudiant. Une analyse descriptive de ces nominations en fonction d'autres variables d'importance, dont la région et l'organisation, est présentée ci-après. L'étude a permis de faire les constatations principales qui suivent :

- En tout, 23 % des 52 901 périodes d'emploi étudiant ayant fait l'objet de l'étude ont débouché sur une nomination à un poste pour une durée déterminée ou une période indéterminée. Parmi celles-ci, la plupart (74 %) se sont terminées par une nomination à un poste pour une période indéterminée. Ces étudiants ont été nommés, soit directement après avoir occupé un emploi étudiant, soit après avoir obtenu un emploi pour une durée déterminée.
- La majorité (73 %) des premières nominations en vertu de la LEFP ont été effectuées au cours de l'année suivant la fin de l'emploi étudiant.
- La plupart (70 %) des nominations en vertu de la LEFP ont eu lieu dans l'organisation même qui a embauché l'étudiant au départ.
- La première nomination en vertu de la LEFP survenait la plupart du temps dans la catégorie Administration et service extérieur (41 %) et la catégorie Soutien administratif (25 %).
- Les étudiants étaient plus susceptibles de se voir offrir une nomination subséquente en vertu de la LEFP dans la région de la capitale nationale (RCN) [32 %] que dans toute autre région (16 %).
- L'étude a permis d'observer une différence au niveau des groupes linguistiques dans la RCN. Parmi les étudiants dont la première langue officielle était l'anglais, 28 % ont obtenu une nomination en vertu de la LEFP; par contre, cette proportion s'élevait à 40 % chez les étudiants dont la première langue officielle était le français.

Tableau 2 : Première nomination en vertu de la LEFP dans la catégorie         Administration et service extérieur, en date du mois de mars 2008 20
Tableau 1 : Première nomination en vertu de la LEFP, selon la taille de l'organisation, en date du mois de mars 2008
xusəldəs təbləsiz
<b>Graphique 11 :</b> Nomination subséquente en vertu de la LEFP, selon la région du premier emploi étudiant et la première langue officielle, en date du mois de mars 2008
<b>Graphique 10</b> : Nomination subséquente en vertu de la LEFP, selon la région du premier emploi étudiant, en date du mois de mars 200824

Tableau 3 : Première nomination en vertu de la LEFP dans la catégorie

Scientifique et professionnelle, en date du mois de mars 2008

<b>9:</b> Catégorie professionnelle au sein de laquelle est effectuée la première nomination en vertu de la LEFP – de 1998 is 2004-2005 en date du mais de mars 2008 (	er:
estégorie professionnelle au sein de laquelle est effectuée la première nomination en vertu de la LEFP, selon le programme d'emploi étudiant — de 1997-1998 à 2004 2005 — 8005 siem ab siom ub ete na	er:
31 - Première nomination en vertu de la LEFP — de 1997-1998 à 2004-2005 16 - Albert de mars 2005 sans de mate de na mars 2005	פֿוּ
– 973 – PTEPP – 8002 s'am 96 la LEFP – 2002-4002 é 8661-7661 eb arbidge en ars 2008 et a sième de la LEFP – 2002-4002 é 8661-7661 eb	
eànna'l noles, LEFP, selon vertu de la LEFP, selon l'année d'embauche — de 1997-1998 à 2004-2005 en date du mois de mars 2005	ទារ៦
aphique 4 : Principaux employeurs – Nombre d'étudiants embauchés par rapport à l'effectif permanent selon les programmes Coop et PFETE, de 1997-1998 à 2004-2005	ะเอ
Principaux employeurs — Répartition du nombre d'étudiants embauchés selon le programme — de 1997-1998 à 2004-200512	ะาอ
– Mombre d'étudiants embauchés par rapport à l'effectif permanent – 1997-2008 à 2007-2008.	ะหอ
01	เนอ
a a plantal and a contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of the contract of	
des graphiques	Liste
noitanimon anu'b saivius tnaibutà iolqma'b aboiràg sab noitroport : <b>V exan</b> sal noitroport anu'b saivius d'emploi étudiant subsequents an vertu de la LEFP par rapport au nombre total de personnes nommes à des postes pour une durée déterminée ou un période indistingues à 1909-2000 à 2004-2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 — 2005 —	
– Francia de la LEFP – – – – – – – – – – – – – – – – – – –	nΑ
de 1997-1998 à 2004-2005 — selon la région géographique	nA nA
75	nA nA
32. Taille des organisations	nA nA nA
30	nA nA nA nA
1982 S. Catégories et groupes professionnels : Catégories et groupes professionnels : Catégories et groupes professionnels : Catégories et groupes professionnels : Catégories et groupes professionnel : 33. Taille des organisations en vertu de la LEFP au cours de la période allant de 1997-1998 à 2004-2005 — selon l'organisation vertu de la LEFP — 35. Taploi étudiant et nomination subséquente en vertu de la LEFP — 35. Taploi étudiant et nomination subséquente en vertu de la LEFP — 37. Troportion des périodes d'emploi étudiant suivies d'une nomination de 1997-1998 à 2004-2005 — selon la région géographique	nA nA nA nA
Presente 1: Glossaire  1: Catégories et groupes professionnels 3: Taille des organisation en vertu de la LEFP au cours de la période allant 4: Première nomination en vertu de la LEFP 6: Emploi étudiant et nomination subséquente en vertu de la LEFP 7: Emploi étudiant et nomination subséquente en vertu de la LEFP 7: Emploi étudiant et nomination subséquente en vertu de la LEFP 7: Proportion des périodes d'emploi étudiant et nomination de la région géographique 3: Marxe 7: Proportion des périodes d'emploi étudiant sunne nombre total de personnes subséquente en vertu de la LEFP par rapport au nombre total de personnes subséquente en vertu de la LEFP par rapport au nombre total de personnes indéterminée a à des postes pour une durée déterminée ou une période indéterminée — de 1999-2000 à 2004-2005 — selon l'organisation 3: Miliante 2: Emploi de personnes indéterminée — de 1999-2000 à 2004-2005 — selon l'organisation 3: Miliante 2: Emploi étudie — de 1999-2000 à 2004-2005 — selon l'organisation 3: Miliante 2: Emploi étudie — de 1999-2000 à 2004-2005 — selon l'organisation 3: Miliante 2: Emploi étudie — de 1999-2000 à 2004-2005 — selon l'organisation 3: Miliante 2: Miliante 3: Milia	onnA nA nA nA nA nA
29x  29x  29x  29x  29x  29x  29x  29x	giupà nnA nA nA nA nA nA
1982 S. Catégories et groupes professionnels : Catégories et groupes professionnels : Catégories et groupes professionnels : Catégories et groupes professionnels : Catégories et groupes professionnel : 33. Taille des organisations en vertu de la LEFP au cours de la période allant de 1997-1998 à 2004-2005 — selon l'organisation vertu de la LEFP — 35. Taploi étudiant et nomination subséquente en vertu de la LEFP — 35. Taploi étudiant et nomination subséquente en vertu de la LEFP — 37. Troportion des périodes d'emploi étudiant suivies d'une nomination de 1997-1998 à 2004-2005 — selon la région géographique	giupà nnA nA nA nA nA nA

## Table des matières

Une proportion croissante des personnes recrutées était des anciens 62 26	
25 de l'emploi étudiant.	
Dans la plupart des cas, la première nomination en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique a eu lieu au cours de l'année	
entre les hommes et les femmes sal sa sal pa sammes et les femmes et les	
Des différences ont été observées dans la région de la capitale nationale en ce qui concerne la première langue officielle et	
Le nombre de nominations en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique est le plus élevé dans la région de la capitale nationale3	
de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique	
La catégorie Administration et service extérieur est la catégorie d'un n'on utrev en vertu	
dans la fonction publique	
L'emploi occasionnel touche plus du tiers des périodes d'emploi étudiant menant à une nomination en vertu de la Loi sur l'emploi	
en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique	
Les étudiants qui ont travaillé dans les organisations de petite taille ou de taille moyenne étaient plus susceptibles d'obtenir une nomination	
Zf əànimətàbni əboiràq ənu ruoq	
calculus en principal de cultura estate de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra de la contra della contra della contra de la contra de la contra de la contra della	
De plus en plus d'étudiants étaient nommés directement à des postes	
Vingt-trois pour cent des étudiants ont subséquemment obtenu   4   1   1   1   1   1   1   1   1   1	
Vingt-trois pour cent des étudiants ont subséquemment obtenu un emploi en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique	3
Vingt-trois pour cent des étudiants ont subséquemment obtenu un emploi en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique	3
Durée des emplois étudiants  Durée des emplois étudiants  13	3
\$\text{\Regions}\$ \\ \hat{\Regions}\$ \\ \Regio	3
Åge, sexe et première langue officielle  Durée des emplois étudiants  Onstatstions de l'étude  Vingt-trois pour cent des étudiants ont subséquemment obtenu  un emploi en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique  14	3
Régions	
Principaux employeurs.  13 Régions.  14 Régions.  15 Régions.  16 Régions.  17 Ried des emplois étudiants.  18 Ried des emplois étudiants.  19 Ried des étudiants ont subséquemment obtenu.  14 Ried de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.  14	
Principaux employeurs.  11  Régions  Âge, sexe et première langue officielle  Ourée des emplois étudiants  Vingt-trois pour cent des étudiants ont subséquemment obtenu  Un emploi en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique  14	
Méthode  Principaux employeurs  Régions  Durée des emplois étudiants ont subséquemment obtenu  Vingt-trois pour cent des étudiants ont subséquemment obtenu  un emploi en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique  14	
Source des données.  Méthode.  Principaux employeurs.  Régions.  Durée des emplois étudiants ont subséquemment obtenu  Vingt-trois pour cent des étudiants ont subséquemment obtenu  un emploi en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.  14	d
90 Objectif  Source des données  Méthode  Principaux employeurs  Âge, sexe et première langue officielle  Durée des emplois étudiants  Oinstatations de l'étude  Vingt-trois pour cent des étudiants ont subséquemment obtenu  Un emploi en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique  In the complete officielle  In the complete of	d
Contexte  Bropos de l'étude  Méthode  Principaux employeurs  Durée des emplois étudiants ont subséquemment obtenu  Vingt-trois pour cent des étudiants ont subséquemment obtenu  Un emploi en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique  Ningt-trois pour cent des étudiants ont subséquemment obtenu  Un emploi en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique  Ningt-trois pour cent des étudiants ont subséquemment obtenu  Ningt-trois pour cent des étudiants ont subséquemment obtenu  Un emploi en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique  Ningt-trois pour cent des étudiants ont subséquemment obtenu  Ningt-trois pour cent des étudiants ont subséquemment obtenu	d
Principaux emplois étudiants des des dentides des dentides des dentides des données des des données des des des données des des des des des des des des des d	Á



Nominations subséquentes à la participation aux programmes fédéraux d'embauche des étudiants en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Étude statistique de la Commission de la fonction publique du Canada

Octobre 2008

P. 9, Figure 1: the colours in the legend should be reversed; the scale on the left should read "2 000, 4 000, 6 000, 8 000, 10 000, 12 000".

P. 17, Figure 8: the scale on the left should read "1 000, 2 000, 3 000".

p. 10, Graphique 1: les couleurs de la légende doivent être inversées; l'échelle de gauche devrait se lire comme suit : «  $2\,000$ ,  $4\,000$ ,  $6\,000$ ,  $8\,000$ ,  $10\,000$ ,  $12\,000$  ».

p. 18, Graphique 8: l'échelle de gauche devrait se lire comme suit : « 1 000, 2 000, 3 000 ».

p. 24, Graphique 10 : les couleurs des légendes « D'un emploi étudiant à un emploi pour une durée déterminée » et « D'un emploi étudiant à un emploi pour une période indéterminée » doivent être inversées.

p. 25, Graphique 11 : les couleurs des légendes « D'un emploi étudiant à un emploi pour une durée déterminée » et « D'un emploi étudiant à un emploi pour une période indéterminée » doivent être inversées.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission de la fonction publique du Canada, 2008

ISBN 978-0-662-05942-4  $\rm N^{0}$  de catalogue SC3-136/2008

Le présent rapport est également accessible sur notre site Web à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca

Renseignements: 613-992-9562 Télécopieur: 613-992-9552

Commission de la fonction publique du Canada 300, avenue Laurier Ouest Ottawa (Ontario) KIA 0M7 Canada



Nominations subséquentes à la participation aux programmes fédéraux d'embauche des étudiants en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Étude statistique de la Commission de la fonction publique du Canada

Octobre 2008



